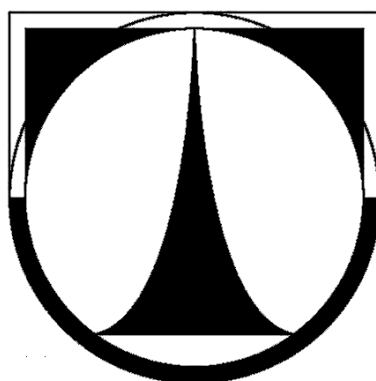


**TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**

**Ekonomická fakulta**



**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

2012

Bc. Andrea Dluhošová, DiS.

# **TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**

## **Ekonomická fakulta**

Studijní program: N 6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

### **Trh práce v Evropské unii**

### **Labour Market in the European Union**

DP-EF-KPE-2012-12

Bc. Andrea Dluhošová, DiS.

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Maršíková, Ph.D., katedra podnikové ekonomiky

Konzultant: Mgr. Barbora Lavická, poradce EURES, Úřad práce ČR, Liberec

Počet stran: 116

Počet příloh: 12

Datum odevzdání: 4. května 2012

## **Prohlášení**

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 4. května 2012

## **Anotace**

Diplomová práce se zabývá tématem pracovního trhu v Evropské unii, který zahrnuje i pracovní trh v České republice. Od 1. 5. 2011 se otevřel volný přístup na pracovní trhy Německa a Rakouska, kdy tyto země přestaly uplatňovat omezení v přístupu na své pracovní trhy v rámci přechodných období. Vzhledem k tomu je téma pracovního trhu v Evropské unii velice aktuální. Přístup na pracovní trhy Německa a Rakouska byl omezen pro občany ze zemí EU8 zejména z důvodu očekávaného přílivu pracovníků z těchto zemí. První kapitoly jsou věnovány představení vnitřního trhu Evropské unie, včetně základních svobod, které se na jednotném trhu uplatňují. Kapitola věnovaná trhu práce se zabývá i jevem nezaměstnanosti, který úzce s pracovním trhem souvisí, tak jako pracovní migrace. Poslední kapitoly jsou zaměřeny na vývoj pracovní migrace ze zemí EU8 ve Velké Británii, Německu, Rakousku a Itálii, podmínky přístupu na tyto pracovní trhy před a po vstupu zemí EU8 do Evropské unie a zhodnocení výhod a nevýhod práce v zahraničí.

## **Klíčová slova**

EURES, nezaměstnanost, pracovní migrace, přechodná období, trh práce, vnitřní trh,

**Annotation**

This thesis is focused on the topic of the labour market in the European Union, which includes the labour market of the Czech Republic as well. The free access to German and Austrian labour markets has been opened since the 1st of May 2011, when both of these countries stopped to apply restrictions on the free movement of workers to their labour markets, that were valid during the transitional period. The access to German and Austrian labour markets was restricted for the EU8 citizens mainly due to the expected inflow of the workers from these countries. The first chapter introduces the internal market of the European Union, including the basic liberties, which are applied inside of the unified market. The chapter focused on the labour market takes in consideration also the very closely phenomenon of unemployment and labour migration. The last chapters describe the development of the labour migration from the EU8 countries in the UK, Germany, Austria and Italy, access conditions to these labour markets in the period before and after the EU8 countries joined the European Union and evaluation of advantages and disadvantages of working abroad.

**Keywords**

EURES, unemployment, labour migration, transitional period, labour market, internal market,

## Obsah

<b>Seznam obrázků.....</b>	<b>10</b>
<b>Seznam tabulek.....</b>	<b>11</b>
<b>Seznam zkratk a značek.....</b>	<b>12</b>
<b>Úvod.....</b>	<b>13</b>
<b>1 Evropská unie a vnitřní trh .....</b>	<b>15</b>
1.1 Evropská unie a členské státy .....	15
1.2 Rozšíření 2004 a 2007 .....	16
1.3 Vnitřní trh EU .....	17
1.4 Historie vnitřního trhu .....	18
1.5 Základní svobody .....	21
1.5.1 Volný pohyb zboží .....	22
1.5.2 Volný pohyb služeb.....	23
1.5.3 Volný pohyb osob.....	24
1.5.4 Volný pohyb kapitálu .....	25
1.5.5 Volný pohyb poznatků (2008).....	26
1.6 Výhody vnitřního trhu .....	27
1.6.1 Výhody hospodářské .....	27
1.6.2 Výhody pro občany/spotřebitele.....	27
1.6.3 Výhody pro podniky.....	28
<b>2 Trh práce.....</b>	<b>29</b>
2.1 Evropa 2020.....	29
2.2 Segmentace trhu práce.....	30
2.3 Nezaměstnanost.....	31
2.3.1 Druhy nezaměstnanosti.....	32
2.3.2 Podpora v nezaměstnanosti .....	39
2.4 Pracovní migrace .....	41
2.4.1 Primární a sekundární právo.....	41
2.4.2 Druhy pracovní migrace .....	42
2.4.3 Důvody pracovní migrace .....	43
2.4.4 Bariéry pracovní migrace .....	44
2.4.5 Uznávání odborných kvalifikací.....	44

2.4.6	Europass .....	46
2.4.7	EURES ( EUROpean Employment Services) .....	49
2.5	Přechodná období .....	53
2.5.1	Typy režimů, které jsou aplikovány zeměmi EU-15 .....	55
2.5.2	Uplatnění přechodných období.....	56
2.6	Projekt „Modrá karta (Blue Card)“ .....	60
2.6.1	„Modrá karta“ a „Zelená karta“ v České republice .....	61
<b>3</b>	<b>Analýza vybraných pracovních trhů .....</b>	<b>62</b>
3.1	Velká Británie.....	62
3.2	Německo.....	64
3.3	Rakousko .....	73
3.4	Itálie.....	80
3.4.1	Pracovní podmínky v odvětví turismu .....	87
3.4.2	Porovnání zaměstnání zaměstnance ze zemí EU a z ostatních zemí .....	90
<b>4</b>	<b>Práce v EU – výhody/nevýhody .....</b>	<b>93</b>
	<b>Závěr .....</b>	<b>102</b>
	<b>Seznam literatury .....</b>	<b>105</b>
	Citace.....	105
	Bibliografie.....	114
	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>116</b>

## Seznam obrázků

Obr. 1– Mapa s vyznačenými 27 členskými státy Evropské unie .....	16
Obr. 2 – Bílá kniha o dokončení vnitřního trhu.....	20
Obr. 3 – Svobody na vnitřním trhu.....	22
Obr. 4 – Vývoj míry nezaměstnanosti v EU v letech 2000 - 2011, věk 25 – 74 let.....	35
Obr. 5 – Vývoj míry nezaměstnanosti v EU v letech 2000 – 2011, věk do 25 let .....	36
Obr. 6 – Míra nezaměstnanosti v EU za rok 2011, věk 25 – 74 let.....	37
Obr. 7 – Míra nezaměstnanosti v EU v roce 2011, věk do 25 let.....	38
Obr. 8 – Vývoj vyplněných Europass životopisů a jazykových pasů .....	47
Obr. 9 – Vývoj návštěvnosti webových stránek Europass v letech 2005 – 2012.....	48
Obr. 10 – Počet dotazů klientů EURES.....	52
Obr. 11 – Struktura dotazů klientů .....	52
Obr. 12 – Počet žadatelů o práci ze zemí EU8 ve Velké Británii.....	63
Obr. 13 – Počet vydaných pracovních povolení pro občany ČR, SR, Polska a Maďarska (1998 – 2011) .....	75
Obr. 14 – Nezaměstnaní cizinci z EU v Rakousku 1998 - 2011 a jejich struktura (2011)..	76
Obr. 15 – Zaměstnaní cizinci z EU v Rakousku v roce 2011 a jejich struktura (2011).....	77
Obr. 16 – Vývoj počtu zaměstnanců ze zemí EU8 v Jižním Tyrolsku 1998 - 2011 .....	82
Obr. 17 – Počet zaměstnanců z EU8 v Jižním Tyrolsku podle odvětví 1998 - 2003 .....	83
Obr. 18 – Počet zaměstnanců z EU8 v Jižním Tyrolsku podle odvětví 2004 - 2011 .....	84
Obr. 19 – Vývoj počtu zaměstnanců s německou státní příslušností 1998 - 2011 .....	85
Obr. 20 – Vývoj počtu zaměstnanců rumunské státní příslušnosti 1998 - 2011 .....	86



## Seznam tabulek

Tab. 1 – Přehled zemí EU (členské, kandidátské, potenciální kandidátské) k 1.1.2012 .....	17
Tab. 2 – Důležitá ustanovení vnitřního trhu ve Smlouvě o Evropských společenstvích ....	19
Tab. 3 – Vývoj nezaměstnanosti v Evropě ( z širší časové perspektivy) .....	34
Tab. 4 – Dávky podpory v nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU .....	40
Tab. 5 – Koordinační nástroje sociální politiky .....	42
Tab. 6 – Přehled nejžádanějších profesí v EU na portálu EURES .....	51
Tab. 7 – Přehled přechodných omezení v časovém sledu platných pro země EU8 .....	55
Tab. 8 – Přehled otevření pracovních trhů podle zemí pro státy EU8.....	57
Tab. 9 – Přehled legálního zaměstnávání občanů ČR v Německu v roce 2002 .....	66
Tab. 10 – Migrace ze zemí EU8 a EU2 do Německa v roce 2011 .....	69
Tab. 11 – Migrace ze zemí EU8 a EU2 do Německa 5 – 7/2011.....	70
Tab. 12 – Tarifní minimální mzdy v EUR/hodinu .....	72
Tab. 13 – Přehled vydaných pracovních povolení podle druhů 1998 – 2003, občané ČR..	74
Tab. 14 – Počet vydaných pracovních povolení 2004 – 2010, občané ČR.....	74
Tab. 15 – Počet vydaných pracovních povolení v roce 2011 (leden – duben), občané ČR	74
Tab. 16 – Počet zaměstnanců ze zemí EU8 v Rakousku a efekt liberalizace, únor 2012 ...	79
Tab. 17 – Počet zaměstnanců ze zemí EU8 v Rakousku podle odvětví, únor 2012.....	80
Tab. 18 – Přehled rozdělení platových stupňů v odvětví turismu (2008).....	88
Tab. 19 – Délka zkušební doby v odvětví turismu (2008) .....	88
Tab. 20 – Přehled příplatků za odpracované roky – Dienstalterzulage (2008) .....	89
Tab. 21 – Přehled délky výpovědní doby v odvětví turismu (2008) .....	90
Tab. 22 – Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnání v cizinců v pohostinství.....	91
Tab. 23 – Povinnosti zaměstnance – cizince – při zaměstnání v pohostinství .....	92
Tab. 24 – Přehled podmínek na pracovním trhu Velké Británie .....	95
Tab. 25 – Přehled podmínek na pracovním trhu Německa .....	96
Tab. 26 – Přehled podmínek na pracovním trhu Rakouska.....	97
Tab. 27 – Přehled podmínek na pracovním trhu Itálie (Jižního Tyrolska).....	98

## Seznam zkratek a značek

ČR	Česká republika
EHP	Evropský hospodářský prostor
EHS	Evropské hospodářské společenství
ENIC	European Network of National Information Centres on Academic Recognition and Mobility
EQF	European Qualifications Framework
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
EU2	Bulharsko, Rumunsko
EU8	Česká republika, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko
EU10	Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko
EU15	Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemí, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie
EU27	Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie
EUR (€)	euro
EURES	European Employment Services
GfK	Growth from Knowledge
ISCED97	International Standard Classification of Education
NARIC	National Academic Recognition Information Centres
SR	Slovenská republika
WRS	Worker Registration Scheme

# Úvod

Diplomová práce se zabývá tématem „Trh práce v Evropské unii“. Od 1. 5. 2004 byla v souvislosti s rozšířením Evropská unie rozšířena o deset nových členských států ze střední a východní Evropy. K tomuto datu se staly členem EU Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko. K doposud poslednímu rozšíření EU došlo v roce 2007, kdy přistoupily dva státy: Bulharsko a Rumunsko a podmínky na trhu práce v EU se výrazně změnily a byly postupně uvolňovány pro tyto nové členské státy. Téma pracovního trhu v Evropské unii je velmi aktuální v návaznosti na úplné uvolnění vstupu na pracovní trhy všech členských zemí Evropské unie pro občany České republiky a ostatních států EU8.

Cílem diplomové práce je analýza vybraných pracovních trhů zemí EU15, popis a zhodnocení podmínek přístupu na jejich pracovní trhy a v souvislosti s tím i zhodnocení výhod a nevýhod práce v zahraničí.

Kapitola jedna je věnována vnitřnímu trhu Evropské unie. Jsou zde zmíněny čtyři základní svobody, které jsou uplatňovány v rámci jednotného vnitřního trhu v EU: svoboda volného pohybu zboží, svoboda volného pohybu služeb, svoboda volného pohybu osob a svoboda volného pohybu kapitálu. K těmto čtyřem základním svobodám přibyla v roce 2008 svoboda pátá: svoboda volného pohybu poznatků. V závěru kapitoly jsou shrnuty výhody, které vnitřní trh přináší, a to jak podnikům, tak i občanům.

Kapitola dvě se zabývá trhem práce a problematikou nezaměstnanosti, která s pracovním trhem úzce souvisí. V rámci této kapitoly je nutno zaměřit se také pracovní migraci, její druhy a důvody. Neméně důležité je zmínit také určité bariéry pracovní migrace, ke kterým můžeme počítat například uznávání kvalifikací. V souvislosti s volným pohybem osob, zejména pracovních sil, jsou v této kapitole charakterizována přechodná období, která mohly země EU15 uplatňovat vůči novým zemím, které přistoupily k EU v roce 2004 včetně dopadu a vlivů na pracovní trh EU.

Kapitola tři se zaměřuje na vlastní analýzu vybraných pracovních trhů zemí EU15. Země byly zvoleny s ohledem na to, jak rychle uvolnily přístup na svůj pracovní trh občanům ze zemí EU8. Velká Británie byla zvolena jako reprezentant států, které od roku 2004 přestaly vyžadovat pracovní povolení při vstupu na pracovní trh. Německo a Rakousko jsou země, které naopak uplatňovaly restriktivní opatření, mezi která řadíme pracovní povolení, po celou dobu přechodných období až do 30. 4. 2011. Poslední zvolenou zemí je Itálie, která byla vybrána z důvodu vlastní pracovní zkušenosti před rokem 2004 v této zemi. Cílem této kapitoly je analyzovat podmínky přístupu na tyto pracovní trhy a na základě statistických dat zpracovat vývoj počtu zaměstnanců ze zemí EU8 (zejména občanů České republiky, Maďarska, Polska a Slovenska) na pracovních trzích vybraných zemí EU15 a určit odvětví, ve kterých tito pracovníci nacházejí nejčastěji uplatnění.

V kapitole čtyři je uvedeno porovnání podmínek na pracovních trzích zemí EU15, které byly analyzovány. Zároveň je cílem této kapitoly zhodnotit výhody a nevýhody, které zaměstnání v zahraničí přináší. V této souvislosti stojí za zmínku také zkušenosti respondentů, kteří absolvovali pracovní pobyt v zahraničí, a to jak hodnocení pracovního pobytu v zahraničí, tak také zkušenosti a pocity po návratu zpět do České republiky.

# 1 Evropská unie a vnitřní trh

Evropská unie je završením integračních procesů v Evropě, které započaly po 2. světové válce. Prvopočátek vzniku integrace můžeme spatřovat v Schumannově deklaraci z 9. 5. 1950. Touto deklarací předložil návrh na zavedení společné výroby uhlí a oceli. Z tohoto návrhu měl vzejít „první konkrétní základ Evropské federace“.<sup>1</sup> Obecně můžeme stádia ekonomické integrace definovat následovně (řazeny od nejužší formy po nejširší) :

- zóna volného obchodu – odstranění vnitřních omezení pohybu zboží, není používána žádná společná obchodní politika vůči třetím zemím,
- celní unie – uplatňování společných cel vůči třetím zemím,
- společný trh/vnitřní trh – nezajišťuje pouze volný pohyb zboží a služeb, ale také neomezenou interní mobilitu výrobních faktorů tzn. svobodu usazování, volný pohyb pracovních sil, volný pohyb kapitálu,
- hospodářská a měnová unie – další prohloubení ekonomické integrace,<sup>2</sup>
- politická unie – formální ukončení procesu ekonomické integrace, provázání institucí zastupující celky v unii navenek (dnes společná zahraniční a bezpečnostní politika).<sup>3</sup>

## 1.1 Evropská unie a členské státy

Evropská unie je rozhodným článkem politického života v Evropě. Svými orgány stanovuje závazná rozhodnutí, která se dotýkají všech obyvatel členských států Evropské unie. Hlavní úkoly a činnosti Evropské unie obsahují témata z politické, hospodářské a sociální oblasti. Zvláštní pozornost věnuje Evropská unie vývoji politických systémů – především vzhledem k prohlubování společenských základů a rozšiřování přistoupením nových členských států.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> KÖNIG, P., et al. *Učebnice Evropské integrace*. 2. aktualizované vydání Brno: Barrister&Principal, 2008. s. 27. ISBN 978-80-7364-044-6.

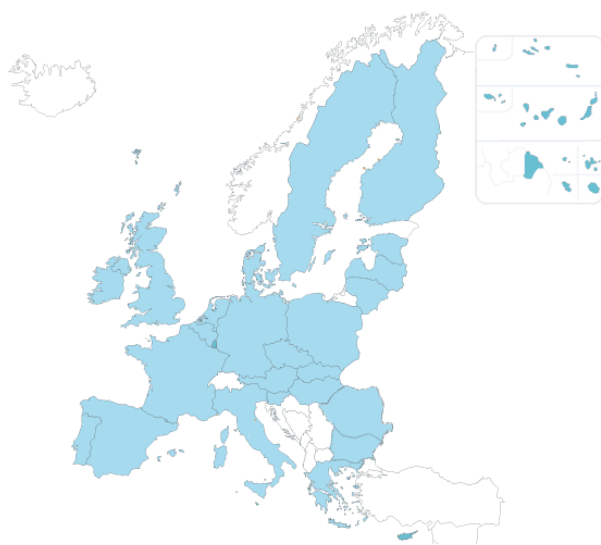
<sup>2</sup> CEISIG-BAUM, A., et al. *Die Europäische Union: Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme des erweiterten Europa*. 1. Aufl. Baden – Baden: Nomos, 2007. s. 80. ISBN 978-8329-2138-5.

<sup>3</sup> KÖNIG, P., et al. *Učebnice Evropské integrace*. 2. aktualizované vydání Brno: Barrister&Principal, 2008. s. 113 - 114. ISBN 978-80-7364-044-6.

<sup>4</sup> WEIDENFELD, W., WESSELS, W. *Europa von A bis Z: Taschenbuch der europäischen Integration*. 11. Aufl. Berlin: Institut für Europäische Politik, 2009. s. 182. ISBN 978-8329-4478-0.

## 1.2 Rozšíření 2004 a 2007

Rozšíření Evropské unie o státy střední a východní Evropy 1. 5. 2004 a následně v roce 2007 znamenalo nové uspořádání Evropy. **V roce 2004** bylo přijato do Evropské unie následujících 10 států střední a východní Evropy: Česká republika, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko – tyto státy jsou označovány v literatuře jako EU8 (dále jen EU8), dále pak Malta a Kypr. Pro státy EU8 platila v určitých oblastech omezená práva člena Evropské unie, jako např. byla zavedena přechodná období pro volný pohyb osob, zatímco státy Malta a Kypr se staly již od počátku plnohodnotnými členy Evropské unie, pro které tato omezení neplatila. **V roce 2007** došlo k dalšímu, zatím poslednímu, rozšíření Evropské unie o 2 státy, a to Bulharsko a Rumunsko, které jsou v literatuře označovány jako EU2 (dále jen EU2). Pro tyto státy byla zavedena také přechodná období, která 1. 1. 2012 vstoupila do poslední fáze a od 1. 1. 2014 nebudou dále uplatňována. V současné době je součástí Evropské unie 27 států, které jsou znázorněny na obrázku č. 1.



**Obr. 1– Mapa s vyznačenými 27 členskými státy Evropské unie**

Zdroj: [http://europa.eu/europedirect/meet\\_us/interactive\\_map/index\\_en.htm](http://europa.eu/europedirect/meet_us/interactive_map/index_en.htm)

Vzhledem k obavám z velkých migračních proudů si většina zemí zpočátku ponechala po přechodná období určitá omezení, která bránila občanům z nových členských zemí EU8 a EU2 využívání veškerých svobod, které z členství v Evropské unii plynou. Smyslem zavedením těchto přechodných období byla především ochrana pracovního trhu. Pravidla

společného vnitřního trhu týkající se volného pohybu zboží a kapitálu vstoupila v platnost okamžitě. V tabulce č. 1 je uveden přehled členských zemí, kandidátských zemí, potenciálních kandidátských zemí a zemí, které členství v Evropské unii odmítly v referendu.

**Tab. 1 – Přehled zemí EU (členské, kandidátské, potenciální kandidátské) k 1.1.2012**

<b>Členské země EU</b>	Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie
<b>Kandidátské země</b>	Černá hora, Srbsko, Makedonie, Island, Turecko, Chorvatsko
<b>Potenciální kandidátské země</b>	Albánie, Bosna a Hercegovina, Kosovo
<b>Země, které odmítly vstoupit do EU v referendu</b>	Norsko, Švýcarsko

Zdroj: <http://www.euroskop.cz/734/sekce/aktualni-stav/>

### 1.3 Vnitřní trh EU

V Evropské unii jsou otevřené trhy definovány tzv. základními svobodami vnitřního trhu. K těmto svobodám počítáme: volný pohyb osob, zboží a kapitálu, svobodu usazování a volný pohyb služeb. Tyto svobody jsou zakotveny ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957. Zde jsou popsány úkoly společenství ke zřízení společného trhu. Tyto úkoly můžeme shrnout jako:

- odstranění cel, množstevních omezení a podobných restriktivních opatření při dovozu a vývozu mezi členskými zeměmi,
- odstranění překážek volného pohybu osob, služeb a kapitálu mezi členskými zeměmi.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> BUSCH, B. *Der EU-Binnenmarkt: Anspruch und Wirklichkeit*. 1. Aufl. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2009. s. 4. ISBN 978-3-602-24136-1.

Všeobecně můžeme hovořit o odstranění dlouholetých bariér a vytvoření oblasti bez tzv. vnitřních hranic, čímž došlo k propojení trhů zboží, pracovních sil, služeb a kapitálu. Mezi bariéry, které bylo nutné odstranit patří zejména bariéry:

- celní,
- obchodní,
- daňové,
- technické,
- administrativní.

Definice vnitřního trhu je zakotvena v článku 26 Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie – tzv. „Lisabonská smlouva“. Dříve byl vnitřní trh definován v článku 14 Smlouvy o Evropských společenstvích. Je zde definován jako oblast bez vnitřních hranic, kde je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb, kapitálu.<sup>6</sup> Jako hlavní cíle programu vnitřního trhu se uvádějí:

- ekonomický: zvýšení a udržení ekonomické prosperity, odstranění překážek, zvýšení životní úrovně a kvality života,
- politický: přispění k stále užšímu spojení evropských národů, což vychází z Preambule Římské smlouvy z roku 1957.

Legislativa vnitřního trhu je tvořena 1628 směrnicemi a 670 nařízeními (v roce 2007). Tyto směrnice a nařízení přebírá a respektuje každá členská země.<sup>7</sup>

## 1.4 Historie vnitřního trhu

Jak bylo zmíněno, vytvoření jednotného vnitřního trhu bylo zakotveno již v Římské smlouvě z roku 1957. Zatímco odstranění cel a množstevních obchodních omezení bylo dosaženo k 1. 7. 1968, tedy o rok a půl před sjednaným termínem, zavedení ostatních svobod bylo mnohem těžší.<sup>8</sup> Jisté uvolnění zaznamenal volný pohyb pracovníků, ale zůstávaly zde regulace pro určité profese. V rámci volného pohybu služeb bylo nadále nutno přizpůsobovat se národním předpisům. Téměř k žádnému uvolnění nedošlo

---

<sup>6</sup> *Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie* 1. vydání Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 6. ISBN 978-80-7421-009-9.

<sup>7</sup> Vnitřní trh: Stručná historie vnitřního trhu. Euroskop.cz: Věcně o Evropě [online]. 2011 [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu/>

<sup>8</sup> BUSCH, B. *Der EU-Binnenmarkt: Anspruch und Wirklichkeit*. 1. Aufl. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2009. s. 6. ISBN 978-3-602-24136-1.



u volného pohybu kapitálu, hlavně z obav z odlivů kapitálu do jiných zemí.<sup>9</sup> Z tohoto důvodu se Evropská komise v roce 1985 chopila iniciativy a předložila tzv. Bílou knihu k dokončení vnitřního trhu. Tato iniciativa se setkala s velkým ohlasem, takže Jednotným evropským aktem z roku 1986/87 byl následně zpracován cíl postupného dokončení vnitřního trhu k 31. 12. 1992.<sup>10</sup> K dokončení vnitřního trhu došlo v roce 1993, kdy bylo přijato 90% návrhů Bílé knihy. Přijetí Maastrichtské smlouvy, také v roce 1993, doplnilo vnitřní trh ještě o hospodářskou a měnovou unii. Informace o ustanoveních k vnitřnímu trhu, která jsou zakotvena ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství jsou uvedeny v tabulce č. 2.

**Tab. 2 – Důležitá ustanovení vnitřního trhu ve Smlouvě o Evropských společenstvích**

čl. 12	zákaz diskriminace
čl. 14	uskutečnění vnitřního trhu, definování čtyřmi svobodami: volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu
čl. 17	občanství Unie
čl. 23	celní unie
čl. 24	volný pohyb pro zboží ze třetích zemí, které bylo do jednoho členského státu právoplatně dovezeno
čl. 25	zákaz dovozních a vývozních cel
čl. 28 a 29	zákaz množstevního omezení u dovozu a vývozu, tak jako opatření stejného účinku
čl. 30	výjimky ze zákazu omezení z důvodů veřejné morálky, pořádku a bezpečnosti, k ochraně zdraví a života lidí, zvířat nebo rostlin, národního kulturního bohatství umělecké nebo historické hodnoty nebo průmyslového a obchodního vlastnictví
čl. 39	volný pohyb pracovních sil
čl. 43	právo na volné usazování
čl. 49	volný pohyb služeb
čl. 56	volný pohyb kapitálu a plateb

Zdroj: BUSCH B. Der EU-Binnenmarkt: Anspruch und Wirklichkeit, s. 6.

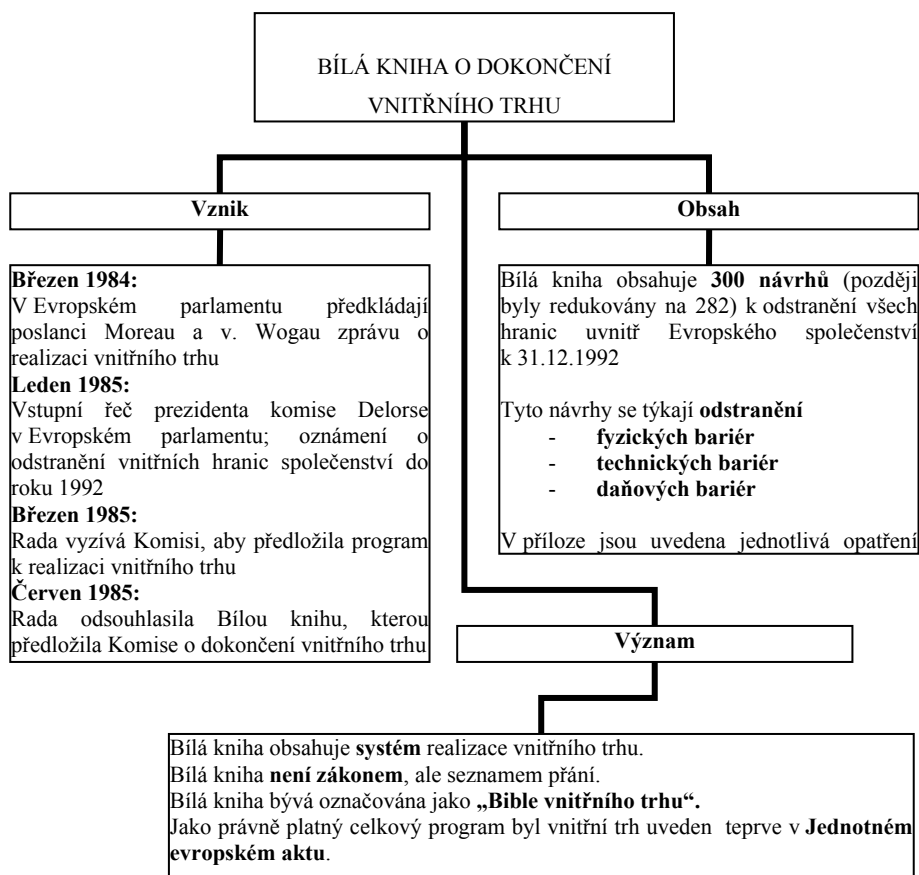
<sup>9</sup> Vnitřní trh: Stručná historie vnitřního trhu. *Euroskop.cz: Věcně o Evropě* [online]. 2011 [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu/>

<sup>10</sup> BUSCH, B. *Der EU-Binnenmarkt: Anspruch und Wirklichkeit*. 1. Aufl. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2009. s. 6. ISBN 978-3-602-24136-1.

Bílá kniha obsahuje kolem 280 zákonodárných návrhů Evropské komise na konkrétní kroky na cestě k dokončení vnitřního trhu bez hranic pro volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu.<sup>11</sup> Mezi bariéry, které měly být na základě Bílé knihy odstraněny, patřily bariéry:

- fyzické: na vnitřních hranicích mezi členskými státy byly stále zachovány kontroly zboží a osob,
- technické: odlišné národní předpisy neumožňovaly volný pohyb zboží, služeb a pracovníků,
- daňové: nejednotné daňové sazby u nepřímých daní, nutné kontroly na hranicích mezi členskými státy.<sup>12</sup>

Na obrázku č. 2 jsou přehledně zobrazeny základní informace týkající se Bílé knihy.



**Obr. 2 – Bílá kniha o dokončení vnitřního trhu**

Zdroj: WEINDL, J. Europäische Gemeinschaft: Institutionelles System, Binnenmarkt sowie Wirtschafts- und Währungsunion auf der Grundlage des Maastrichter Vertrages, s. 88.

<sup>11</sup> BUSCH, B. *Der EU-Binnenmarkt: Anspruch und Wirklichkeit*. 1. Aufl. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2009. s. 6. ISBN 978-3-602-24136-1.

<sup>12</sup> Vnitřní trh: Stručná historie vnitřního trhu. *Euroskop.cz: Věcně o Evropě* [online]. 2011 [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu/>

Podle definice Evropského soudního dvora znamená uskutečnění společného trhu: „*Die Beseitigung aller Hemmnisse im innergemeinschaftlichen Handel mit dem Ziel der Verschmelzung der nationalen Märkte zu einem einheitlichen Markt, dessen Bedingungen denjenigen eines wirklichen Binnenmarktes möglichst nahekommen.*“ (Odstranění všech překážek v obchodě uvnitř společenství s cílem spojení národních trhů do jednoho jednotného trhu, jehož podmínky se co nejvíce přiblíží skutečnému vnitřnímu trhu)<sup>13</sup> Ačkoli byl vnitřní trh oficiálně k 31. 12. 1992 dokončen, sama Evropská komise musela při zhodnocení u příležitosti desátého výročí tohoto data přednést určité výhrady: „*Aber trotz dieser Erfolge ist der Binnenmarkt noch nicht vollendet. Die Schaffung eines vollkommen integrierten Binnenmarktes ist nämlich keine abgeschlossene Aufgabe, sondern ein fortwährender Prozess, der ständige Einsatzbereitschaft und Aufmerksamkeit verlangt und der laufenden Aktualisierung bedarf. Trotz unserer bisherigen Erfolge stellen sich ständig neue Herausforderungen. Zwar wurden viele Hindernisse beseitigt, aber dafür sind andere aufgetreten, was sich auch in Zukunft nicht ändern wird.*“ (Ale i přes tyto úspěchy není ještě vnitřní trh dokončen. Vytvoření plně integrovaného vnitřního trhu není totiž uzavřený úkol, ale pokračující proces, který vyžaduje stálou připravenost a pozornost a potřebuje průběžnou aktualizaci. Přes naše dosavadní úspěchy jsou ustanovovány stále nové výzvy. Sice byly mnohé překážky odstraněny, ale zato se jiné objevily, což se nebude měnit ani do budoucna.)<sup>14</sup>

## 1.5 Základní svobody

Cílem smlouvy o Evropském hospodářském společenství bylo odstranění překážek mezi členskými státy. Přitom se vycházelo z toho, že vznikne v rámci Společenství jednotný společný trh, jehož základními pilíři se stanou 4 svobody:

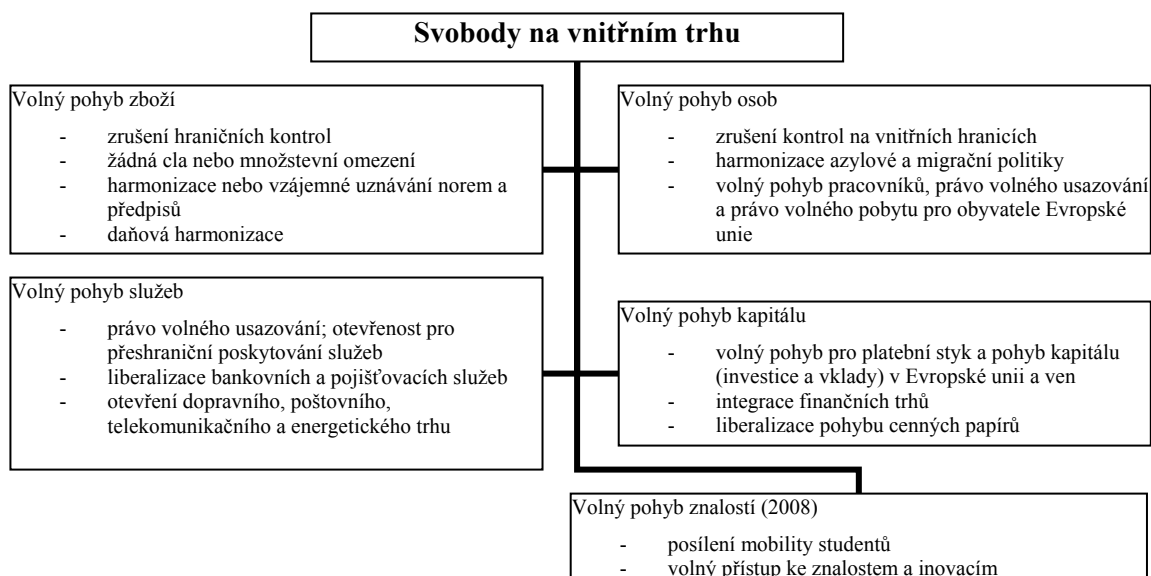
- svoboda volného pohybu zboží,
- svoboda volného pohybu služeb,
- svoboda volného pohybu osob,
- svoboda volného pohybu kapitálu.

---

<sup>13</sup> BUSCH, B. *Der EU-Binnenmarkt: Anspruch und Wirklichkeit*. 1. Aufl. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2009. s. 6. ISBN 978-3-602-24136-1.

<sup>14</sup> BUSCH, B. *Der EU-Binnenmarkt: Anspruch und Wirklichkeit*. 1. Aufl. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2009. s. 11-12. ISBN 978-3-602-24136-1.

Tyto svobody můžeme obecně definovat jako právo pracovních sil a podnikatelů ze zemí Evropské unie pracovat v kterékoli zemi Evropské unie bez jakéhokoli omezení na základě státní příslušnosti a za stejných podmínek jako mají tuzemské pracovní síly, žít a dostávat stejné výhody ze sociálního systému dané země, kde se zdržují.<sup>15</sup> Přehled základních svobod na vnitřním trhu a jejich stručný popis je znázorněn na obrázku č. 3. Podrobněji budou tyto svobody popsány v jednotlivých následujících podkapitolách.



**Obr. 3 – Svobody na vnitřním trhu**

Zdroj: CEISIG-BAUM, A., et al. Die Europäische Union: Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme der erweiterten Europa, s. 82.

### 1.5.1 Volný pohyb zboží

Svoboda volného pohybu zboží sjednocuje národní trhy jednotlivých členských států do jednotného evropského trhu bez hranic. Zboží, které je vyrobeno v jedné členské zemi Evropské unie, může být vyváženo a obchodováno na trzích jiných členských států Evropské unie.<sup>16</sup>

Tato svoboda začala být uplatňována jako první v roce 1968 se vznikem celní unie mezi členskými státy. Aby bylo možno uplatňovat tuto svobodu, bylo třeba odstranit bariéry,

<sup>15</sup> WEIDENFELD, W., WESSELS, W. *Europa von A bis Z: Taschenbuch der europäischen Integration*. 11. Aufl. Berlin: Institut für Europäische Politik, 2009. s. 428. ISBN 978-8329-4478-0.

<sup>16</sup> MICKEL, W., BERGMANN, M. *Handlexikon der Europäischen Union*. 3. überarbeitete und erweiterte Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2005. s. 347. ISBN 3-8329-1683-0.

kteřé doposud volnému pohybu zboží bránily. Mezi tyto bariéry řadíme již zmíněné bariéry fyzické, technické a daňové.

### 1.5.2 Volný pohyb služeb

Charakteristické pro poskytování služeb je dočasnost a poskytování služeb je příležitostné. Služby jsou poskytovány na základě oprávnění, které bylo získáno v zemi původu poskytovatele služby. Není nutné, aby se poskytovatel služby v zemi, kde službu poskytuje trvale usazoval (zakládal zde podnik, živnost).<sup>17</sup> Svoboda volného pohybu služeb na vnitřním trhu EU umožňuje poskytovateli služby poskytovat své služby v kterémkoli členském státě za stejných podmínek jako mají příslušníci tohoto státu.<sup>18</sup>

Jako služby jsou považovány veškeré výkony, které jsou prováděny za úplatu a jsou zde zahrnuty především tyto oblasti služeb:

- obchodní činnosti,
- živnostenské podnikání,
- řemeslné činnosti,
- svobodná povolání.

Poskytování služeb přes hranice se může vyskytovat v následujících formách:

- aktivní svoboda volného pohybu služeb: poskytovatel služby poskytuje tuto službu v jiném členském státě, než ze kterého pochází (hudebníci, podnikání ve stavebnictví),
- pasivní svoboda volného pohybu služeb: uživatel služby využívá službu v jiném státě, než ve státě, ze kterého pochází (turisté, lékařské výkony v zahraničí, studenti),
- svoboda volného pohybu služeb v oblasti poštovní, rozhlasové, televizní.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> RYŠAVÁ, J., et al. *Pravidla pro volný pohyb průvodcovských a doprovodných služeb*. Praha: Asociace Průvodců České republiky, 2009. s. 5. ISBN 978-254-4865-6.

<sup>18</sup> CEISIG-BAUM, A., et al. *Die Europäische Union: Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme der erweiterten Europa*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2007. s. 83. ISBN 978-3-8329-2138-5.

<sup>19</sup> MICKEL, W., BERGMANN, M. *Handlexikon der Europäischen Union*. 3. überarbeitete und erweiterte Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2005. s. 153. ISBN 3-8329-1683-0.

Poskytování služeb přes hranice lze obecně provádět dvěma způsoby:

- osoba samostatně výdělečně činná/ osoba vykonávající svobodné povolání provádí osobně zakázku v jiné členské zemi Evropské unie,
- zaměstnanec je vyslán zaměstnavatelem, aby v jiné členské zemi Evropské unie službu provedl.<sup>20</sup>

Do této oblasti řadíme též sjednocení podmínek v oblasti uznávání kvalifikací získaných v jiné členské zemi a sjednocení podmínek pro zřizování živností a podniků.

### 1.5.3 Volný pohyb osob

Volný pohyb pracovních sil a ostatních osob byl zahrnut mezi základní čtyři svobody jednotného vnitřního trhu již v Římských smlouvách. V roce 1968 vstoupila tato svoboda v platnost pro šest zakládajících členů Společenství a postupně byla až do roku 1995 rozšiřována na všech 15 členských států tehdejší Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) . Při přistoupení Řecka, Portugalska a Španělska byla uplatněna poprvé přechodná období, k dalšímu uplatnění došlo při přistoupení středo a východoevropských států v roce 2004 a v případě Bulharska a Rumunska v roce 2007<sup>21</sup> (přechodná období budou podrobněji popsána v kapitole 3). Svoboda volného pohybu osob zahrnuje volný pohyb pracovních sil, právo na volné usazování fyzických osob, právnických osob a volný pohyb dalších osob, jako jsou turisté, studenti a důchodci.<sup>22</sup> Obsahem této svobody je:

- právo na vstup a pobyt na základě osobního průkazu či cestovního pasu, bez nutnosti získávání víza,
- přístup na pracovní trh bez nutnosti pracovního povolení,
- právo na rovné zacházení při zaměstnání, odměňování, stejné pracovní podmínky a nárok na sociální zabezpečení jako domácí,
- právo na setrvání v zemi po ukončení pracovního poměru.

---

<sup>20</sup> RYŠAVÁ, J., et. al. *Pravidla pro volný pohyb průvodcovských a doprovodných služeb*. Praha: Asociace Průvodců České republiky, 2009. s. 6. ISBN 978-254-4865-6.

<sup>21</sup> WAGENER, Hans J., et. al. *Europäische Integration: Recht und Ökonomie, Geschichte und Politik*. 1. Aufl. München: Vahlen, 2006. s. 295. ISBN 3-8006-3267-5.

<sup>22</sup> WEINDL, J. *Europäische Gemeinschaft: Institutionelles System, Binnenmarkt sowie Wirtschafts- und Währungsunion auf der Grundlage des Maastrichter Vertrages* 2. Aufl. München: R. Oldenburg Verlag GmbH, 1994. s. 148. ISBN 3-486-22864-1.

Svoboda volného pohybu může být omezena pouze z důvodu veřejného pořádku, bezpečnosti a zdraví. Bylo nutné též v rámci uplatňování této svobody vyřešit otázku uznávání odborné kvalifikace získané v jiné členské zemi.<sup>23</sup>

#### 1.5.4 Volný pohyb kapitálu

Volný pohyb kapitálu je jednou z plnohodnotných základních svobod k uskutečnění jednotného vnitřního trhu. Odstranění překážek v pohybu peněžních prostředků a kapitálu usnadňuje pohyb zboží a služeb na vnitřním trhu. Svoboda volného pohybu kapitálu se týká zejména:

- volný pohyb plateb: převody peněz migrujících pracovníků a platby za dovážené služby a zboží,
- volný pohyb kapitálu: investice, operace na nefinančních trzích, úvěry, půjčky, pojištění.<sup>24</sup>

Proces dokončení volného pohybu kapitálu byl dokončen v roce 1988 v Nařízení Evropských společenství 88/361/EWG. Zde byla stanovena povinnost členských států, aby všechna omezení pohybu kapitálu mezi osobami v členských státech byla zrušena k 1. 7. 1990. Jednalo se nejen o odstranění překážek na devizovém trhu, ale také překážek nepřímých omezení volného pohybu kapitálu.<sup>25</sup> Ještě do roku 1990 existovaly v některých členských státech kontroly pohybu kapitálu, což sice umožňovalo přeshraniční pohyb kapitálu, ale v mnoha případech bylo nutné vyžádání povolení u místních úřadů.<sup>26</sup> Pro země, které byly v tomto období považovány za hospodářsky slabší, jako bylo Irsko, Řecko, Portugalsko a Španělsko, bylo sjednané přechodné období do 31. 12. 1992. Portugalsku a Řecku byla dána možnost prodloužení tohoto přechodného období až na další 3 roky. Řecko tuto možnost využilo až do roku 1994 a tento rok můžeme považovat za rok úplného uvolnění volného pohybu kapitálu. Z ekonomického hlediska měl volný pohyb kapitálu přispět k tomu, že kapitál bude investován tam, kde bude možnost dosažení

---

<sup>23</sup> MICKEL, W., BERGMANN, J. *Handlexikon der Europäischen Union*. 3. überarbeitete und erweiterte Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2005. s. 346. ISBN 3-8329-1683-0.

<sup>24</sup> MICKEL, W., BERGMANN, J. *Handlexikon der Europäischen Union*. 3. überarbeitete und erweiterte Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2005. s. 344 – 345. ISBN 3-8329-1683-0.

<sup>25</sup> WAGENER, Hans J., et. al. *Europäische Integration: Recht und Ökonomie, Geschichte und Politik*. 1. Aufl. München: Vahlen, 2006. s. 295. ISBN 3-8006-3267-5.

<sup>26</sup> CEISIG-BAUM, A., et al. *Die Europäische Union: Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme der erweiterten Europa*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2007. s. 84. ISBN 978-3-8329-2138-5.

nejvyššího výnosu.<sup>27</sup> V současné době, kdy jsou již veškeré bariéry odstraněny nic nebrání osobám v otevření bankovního účtu v jiné členské zemi, získání akcií, podniky mohou bez problému investovat do jiných firem v jiné členské zemi.<sup>28</sup>

### 1.5.5 Volný pohyb poznatků (2008)

V závěrech předsednictví Evropské rady z 13. – 14. března 2008 nalezneme v bodě 8 první zmínku o vytvoření „páté svobody“, která má odstranit překážky v rámci volného pohybu znalostí. Tím se má stát Evropská unie moderní a konkurenceschopnou ekonomikou, s budoucností ve vědě, technologiích a modernizaci univerzit. Tato svoboda je založena na:

- „ posílení přeshraniční mobility výzkumných pracovníků, jakož i studentů, vědců a univerzitních akademických pracovníků;
- větší otevřenosti a konkurenceschopnosti trhu práce pro evropské výzkumné pracovníky, který nabídne lepší kariérní struktury, bude transparentnější a lépe zohlední rodinný život;
- dalším prováděním reforem vysokého školství;
- usnadňování a podpoře optimálního využívání duševního vlastnictví vytvořeného v rámci veřejnoprávních výzkumných organizací s cílem zvýšit přesun znalostí do průmyslu, zejména prostřednictvím charty duševního vlastnictví, která by měla být přijata do konce roku;
- podpoře otevřeného přístupu ke znalostem a otevřeným inovacím;
- podpoře vědecké excelence;
- zavedení nové generace výzkumných zařízení světové úrovně;
- podpoře vzájemného uznávání kvalifikací.“<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> WAGENER, Hans J., et. al. *Europäische Integration: Recht und Ökonomie, Geschichte und Politik*. 1. Aufl. München: Vahlen, 2006. s. 295. ISBN 3-8006-3267-5.

<sup>28</sup> CEISIG-BAUM, A., et al. *Die Europäische Union: Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme der erweiterten Europa*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2007. s. 84. ISBN 978-3-8329-2138-5.

<sup>29</sup> Závěry ze zasedání předsednictví Evropské rady v Bruselu 13. a 14. března 2008. [online]. Brusel: Evropská rada, 2008 s. 5 – 6. [vid. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/CS/ec/99416.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/CS/ec/99416.pdf)



## 1.6 Výhody vnitřního trhu

Jak říká Georges Jacobs, prezident Sjednocení hospodářských a pracovních spolků Evropy (2006): *„Der Binnenmarkt hat großen und kleinen Unternehmen in der EU einen wichtigen Impuls gegeben. Die im vergangenen Jahren erzielten Fortschritte sind beeindruckend: Viele Handelshemmnisse innerhalb der Union wurden beseitigt, und jetzt werden die Vorteile des Binnenmarktes auch noch durch eine einheitliche Währung verstärkt.“* (Vnitřní trh dal velkým i malým podnikům v EU důležitý impuls. Pokrok v posledních letech je obdivuhodný: mnoho obchodních překážek bylo v rámci unie odstraněno a nyní jsou výhody vnitřního trhu posíleny ještě také společnou měnou.)<sup>30</sup>

Vnitřní trh má výhody:

- hospodářské,
- výhody pro občany jako spotřebitele,
- výhody pro podniky.

### 1.6.1 Výhody hospodářské

Mezi hospodářské výhody můžeme počítat zvýšení konkurenceschopnosti podniků ze zemí EU na světových trzích. Vnitřní trh EU je pro investory z třetích zemí atraktivnější a došlo ke zvýšení zahraničních přímých investic do Evropské unie.

### 1.6.2 Výhody pro občany/spotřebitele

Díky vytvoření jednotného vnitřního trhu se spotřebitelům naskytl větší výběr vysoce kvalitního zboží a služeb. Došlo ke snížení cen telekomunikačních služeb. Také v letecké dopravě vzniklo mnoho nových společností, které nabídly spotřebitelům nižší ceny za letecké služby. Díky programu ERASMUS mohou mladí lidé absolvovat část svého studia na zahraničních školách v zemích Unie.

---

<sup>30</sup> CEISIG-BAUM, A., et al. *Die Europäische Union: Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme der erweiterten Europa*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2007. s. 87. ISBN 978-3-8329-2138-5.

### 1.6.3 Výhody pro podniky

Obchod v rámci Evropské unie se zjednodušil. Odpadly bariéry, které dříve bránily volnému pohybu zboží, pracovních sil a kapitálu. Zrušením formalit na hranicích došlo ke zkrácení dodacích lhůt a snížení nákladů. Zákon týkající se vzájemného uznávání vede ve většině případů k tomu, že podniky musí splnit pouze předpisy své země, aby mohly své zboží a služby poskytovat v rámci celé Evropské unie. Pro malé a střední podniky se otevřely exportní trhy. Tyto podniky se dříve vývozu svého zboží spíše vyhýbaly pro značné náklady a problémy s přeshraničním obchodem.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> CEISIG-BAUM, A., et al. *Die Europäische Union: Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme der erweiterten Europa*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2007. s. 88-89. ISBN 978-3-8329-2138-5.

## 2 Trh práce

Trh práce je jedním z trhů výrobních faktorů. Na trhu práce stojí proti sobě na straně nabídky domácnosti a na straně poptávky firmy. Cenou práce je mzda. Trh práce je trhem specifickým, a je od něho v ekonomice očekáváno, že:

- zabezpečí ekonomiku pracovními silami, které jsou potřeba dle požadované struktury (obor, profese, věk, vzdělání,...). Tímto umožní na základě pracovního procesu produkování statků a služeb,
- zabezpečí pracovní síle odpovídající prostředky, především odměnu za vykonanou práci.<sup>32</sup>

V okamžiku, kdy se v roce 2004 stala Česká republika členem Evropské unie, mají procesy které probíhají na pracovních trzích v Evropě významný vliv i na pracovní trh v České republice. Mezi tyto procesy řadíme Evropskou strategii zaměstnanosti a Evropský proces sociálního začleňování. Tyto procesy jsou zaměřeny na snižování nezaměstnanosti, a to také nezaměstnanosti dlouhodobé a v druhé řadě se zaměřují i na problematiku zamezení vyloučení lidí z trhu práce. Cílem obou procesů je zvýšení zaměstnanosti. Tohoto cíle má být dosaženo pomocí strukturálních změn na pracovním trhu. Jejich rozdíl spočívá v jejich zaměření. Zatímco Evropská strategie zaměstnanosti je zaměřená na zlepšení efektivnosti trhu práce a zlepšení celkové zaměstnanosti, u Evropského procesu začleňování se jedná o zvýšení zaměstnanosti u osob vyloučených, což jsou osoby, které stojí zcela mimo pracovní trh. Tyto oba procesy se úzce váží na Strategii obnovy a dalšího rozvoje Evropské unie, tzv. Lisabonskou strategii.<sup>33</sup>

### 2.1 Evropa 2020

Evropa 2020 je strategií růstu, jež má před sebou pět cílů. Tyto cíle jsou z oblasti zaměstnanosti, inovací, vzdělání, sociálního začlenění a změny klimatu. Těchto cílů by

---

<sup>32</sup> WINKLER J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání Praha: Computer Press, 1999. s. 3. ISBN 80-7226-195-9.

<sup>33</sup> KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vydání Praha: Oeconomica, 2006. s. 11. ISBN 80-245-1149-5.

měla Evropská unie dosáhnout v roce 2020. V rámci cíle oblasti zaměstnanosti, sociálního začlenění a sociálních věcí byly vytvořeny tři základní iniciativy:

- Mládež v pohybu,
- Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa,
- Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení.<sup>34</sup>

Cílem iniciativy **Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa** je zvýšení zaměstnanosti obyvatelstva v ekonomicky aktivním věku (20 – 64 let). Iniciativa je v činnosti od roku 2010. Mezi další cíle, ke kterým má tato iniciativa přispět, můžeme zařadit:

- snížení počtu žáků, kteří nedokončí školu ( minimálně o 10%),
- vyšší počet mladých lidí, kteří studují vysokou školu (minimálně 40%),
- snížení počtu lidí, kterým hrozí chudoba a sociální vyloučení (alespoň o 20 milionů).

Agenda určila konkrétní opatření, jako je urychlení reforem na trhu práce, získávání opravdu využitelných dovedností, lepší kvalita pracovních míst spolu se zlepšením pracovních podmínek, lepší podmínky pro tvorbu pracovních míst.<sup>35</sup>

## 2.2 Segmentace trhu práce

Lze říci, trh práce není homogenní a neexistuje jeden trh práce. Můžeme se přiklonit k myšlence, že existuje mnoho trhů práce a že trh práce je segmentován. Tato segmentace vyplývá z rozdílností mezi lidmi a pracovními místy a z územního rozmístění trhů práce.<sup>36</sup>

Jak zmiňuje Krebs: „*Segmentace trhu práce má za následek snížení vlivu konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách různých profesních skupin pracovníků v různých územích.*“<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> *Iniciativy Evropa 2020*. [online]. Evropská komise: Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění: [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=956&langId=cs>

<sup>35</sup> *Iniciativy Evropa 2020: Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa*. [online]. Brusel: Evropská komise [cit. 2012-03-19]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=cs>

<sup>36</sup> WINKLER J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání Praha: Computer Press, 1999. s. 24. ISBN 80-7226-195-9.

<sup>37</sup> KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 3. přepracované vydání Praha: ASPI, 2005, s. 285. ISBN 80-7357-050-5.

Z hlediska jaké nabídky se zde soustřeďují, možností kariérního postupu a s tím souvisejícím mzdovým ohodnocením dělíme pracovní trh na:

- **Primární trh práce** – soustřeďuje lepší a výhodnější nabídky práce, tyto nabídky mají vyšší prestiž, zajišťují možnost profesionálního růstu, možnosti zvyšování kvalifikace a tím zvýšit své šance v zaměstnání popřípadě vyšší šance pro uplatnění na tomto trhu práce při případném propuštění. Na tomto trhu práce se jedná o práci dobře placenou se zajištěním růstu mezd. Fluktuace je na tomto trhu práce nízká.
- **Sekundární trh práce** – na tomto trhu práce jsou pracovní místa s nižší prestiží, nižším mzdovým ohodnocením. Kariérní postup je zde spíše výjimečný. Zvyšování kvalifikace je zde velmi malé až nulové, což znemožňuje přechod na primární trh. Pracovní příležitosti nejsou příliš stabilní a období zaměstnání se často střídá s období nezaměstnanosti. Fluktuace je na tomto trhu velká.

Z hlediska kontroly, regulace a formálnosti dělíme pracovní trh na:

- **Formální trh práce** – je trhem oficiálních pracovních příležitostí, je kontrolovaný a regulovaný oficiálními institucemi.
- **Neformální trh práce** – na tomto trhu se jedná především o domácí práce (výpomoci), samozásobitelství, aktivity šedé popř. i černé ekonomiky (práce načerno, podnikání na hraně zákona), tento trh stojí mimo kontrolu oficiálních orgánů (především daňových)<sup>38</sup>

## 2.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním z charakteristických a klíčových prvků pracovního trhu. Prvopočátky masové nezaměstnanosti najdeme v průmyslově vyspělých zemích Evropy na přelomu 19. a 20. století. V tomto období můžeme hovořit i o tom, že se nezaměstnanost a její důsledky stávají hlavními sociálními problémy. Po 2. světové válce až do 60. let 20. století se dařilo udržovat téměř plnou zaměstnanost a míra nezaměstnanosti nepřekračovala 3 – 4%, což bylo možné považovat za nezaměstnanost frickní. Zlomovými můžeme nazvat 70. léta 20. století, v 90. letech 20. století je zaměstnanost ovlivňována

---

<sup>38</sup> WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání Praha: Computer Press, 1999. s. 24 - 27. ISBN 80-7226-195-9.

šířením nových technologií, expanzí světového trhu a růstem mezinárodní konkurence.<sup>39</sup> Krebs ve své knize uvádí: „*Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat.*“<sup>40</sup> Jedná se o data z oblasti výskytu nezaměstnanosti, délce nezaměstnanosti, míře nezaměstnanosti, předpokladech řešení a v neposlední řadě i informace, koho se nezaměstnanost týká. Za nezaměstnaného je u Krebse pak považován ten, kdo aktivně hledá práci a je evidován na úřadě práce.<sup>41</sup> Na druhé straně u Winklera a Wildmannové se setkáme s charakteristikou: „*Nezaměstnaní – sem se zahrnují lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale práci aktivně hledají nebo čekají, až se budou moci do práce vrátit. Přesněji řečeno: člověk je nezaměstnaný, jestliže nepracuje a během posledního období vyvinul specifikované úsilí směřující k nalezení práce: byl z práce vysazen a čeká na výzvu k návratu do práce nebo čeká, že se bude hlásit v nejbližší době do práce. Aby mohl být počítán mezi nezaměstnané, musí člověk dělat něco víc než o práci jenom přemýšlet.*“<sup>42</sup> Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo počítáme obě skupiny lidí a to jak zaměstnané, tak i nezaměstnané. Do ekonomicky aktivního obyvatelstva neřadíme studující, osoby v domácnosti, v důchodu, nemocné, kteří z důvodu nemoci pracovat nemohou, nebo osoby, které práci nehledají. Dle výše zmíněných charakteristik vyplývá, že zaměstnaný je charakterizován v případě Winklera a Wildmannové jako: „*Zaměstnaní – to jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, kvůli stávkám nebo dovoleným.*“<sup>43</sup>

### 2.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost dělíme z různých hledisek na nezaměstnanost

- **frikční** – v důsledku pohybu osob mezi jednotlivými oblastmi nebo v závislosti na stádiích životního cyklu (stěhování, návrat po mateřské, absolventi škol). Tato

<sup>39</sup> WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání Praha: Computer Press, 1999. s. 31 – 34. ISBN 80-7226-195-9.

<sup>40</sup> KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 3. přepracované vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 286. ISBN 80-7357-050-5.

<sup>41</sup> KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 3. přepracované vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 287. ISBN 80-7357-050-5.

<sup>42</sup> WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání Praha: Computer Press, 1999. s. 12 - 13. ISBN 80-7226-195-9.

<sup>43</sup> WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání Praha: Computer Press, 1999. s. 12 - 13. ISBN 80-7226-195-9.

nezaměstnanost se řadí k dobrovolné nezaměstnanosti (přechod z jednoho zaměstnání do druhého, hledání lepší práce),

- **strukturální** – nezaměstnanost vznikající z nesouladu mezi nabídkou a poptávkou v souvislosti se změnami (rozvoj, úpadek) v určitých sektorech. Tuto nezaměstnanost považujeme jako průvodní jev adaptivní ekonomiky,
- **cyklická** – nezaměstnanost související s ekonomickým cyklem, která vzniká při nízké celkové poptávce po práci, ne jen v určitém sektoru. Je tedy důsledkem nedostatečné agregátní poptávky.

Dále členíme nezaměstnanost na

- **dobrovolná** – dobrovolně nezaměstnaný odmítá práci za určitou mzdu nebo vůbec pracovat nechce,
- **nedobrovolná** – vzniká v důsledku vysokých mzdových sazeb, za tyto vyšší mzdy je ochotno pracovat více pracovníků, ale pracovních míst je nedostatek, poptávka po práci je nižší než nabídka práce.<sup>44</sup>

V knize Krebse se setkáváme ještě s jinými koncepty, které předurčují již i způsoby řešení:

- **„work reduction“ (snížení uplatnění vlivem omezení růstu ekonomiky)** – k této nezaměstnanosti dochází zejména v důsledku odbytových problémů firem, případně celé ekonomiky,
- **„job reduction“ (snížení uplatnění vlivem změn ve struktuře ekonomiky)** – tato nezaměstnanost je důsledkem zavádění nových technologií a změn ve struktuře ekonomiky. Tato nezaměstnanost vzniká v důsledku změn ve struktuře nabídky a poptávky po práci.<sup>45</sup>

Kotýnková uvádí, že počátky růstu nezaměstnanosti vidíme v 70. letech 20. století. I přesto, že v období do 90. let 20. století ekonomika v Evropské unii rostla, nebyl vytvářen dostatečný počet pracovních míst. V tabulce č. 3 vidíme vývoj nezaměstnanosti v Evropské unii. Koncem 20. století můžeme v Evropě rozlišit 3 typy nezaměstnanosti, které se liší příčinami, které danou nezaměstnanost způsobují. Jedná se o cyklickou a strukturální nezaměstnanost, která byla již definována výše. Nově zde Kotýnková zmiňuje nezaměstnanost technologickou. Její definici uvádí jako: „**technologická nezaměstnanost**

---

<sup>44</sup> WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání Praha: Computer Press, 1999. s. 14 - 16. ISBN 80-7226-195-9.

<sup>45</sup> KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 3. přepracované vydání Praha: ASPI, 2005. s. 288 – 289. ISBN 80-7357-050-5.

provází průmyslovou společnost od jejího vzniku spolu s tím, jak společnost absorbuje vývoj techniky. Technický pokrok vnáší změny do výrobních procesů a do organizace práce a důsledkem je snižování pracovních míst. Technologické změny umožňují v současné době vyrobit stejné množství výrobků – komodit s třetinou pracovní síly, než které bylo zapotřebí v padesátých letech minulého století. Protože však technologický pokrok podmiňuje ekonomický růst, umožňuje zároveň i současný růst zaměstnanosti tím, že úbytek pracovních míst vyvolaný technickým pokrokem je možné kompenzovat akceptací nových individuálních a kolektivních potřeb, které mohou být základem pro vznik nových pracovních příležitostí.“<sup>46</sup>

**Tab. 3 – Vývoj nezaměstnanosti v Evropě (z širší časové perspektivy)**

období	míra ekonomického růstu	počet vytvářených pracovních míst	pracovní zdroje (zaměstnanost)	nezaměstnanost	průměrná úroveň míry nezaměstnanosti
<b>1960 - 1973</b>	vysoká (4,8 % ročně)	nízký (o 0,3 % ročně)	nízký růst (0,3 % ročně)	stabilní	2,6 % ročně
<b>1974 - 1985</b>	pokles (na 2,5 % ročně)	stagnace zaměstnanosti (pokles v soukromém sektoru, růst ve veřejném sektoru)	nárůst vlivem demografických faktorů (o 0,7 % ročně)	stálý růst	3 % (1974) 10,8 % (1985)
<b>1986 - 1990</b>	zvýšení (na 3,2 % ročně)	růst vytvořeno 9 mil. prac. míst	růst (o 1,3 % ročně)	pokles	8,3 % (1990)
<b>1991 - 1994</b>	podstatné zpomalování	pokles 1992 - 1994 o 4 mil. prac. míst	snížení zaměstnanost: 59,8 % (1994)	růst, prudké zrychlování	10,4 % (1994)
<b>1995 - 2005</b>	strukturální změny, odstranění nepružnosti trhů, 1997 zahájen proces Evropské strategie zaměstnanosti	růst 1995 - 2001 vytvořeno 12 mil. prac. míst 2002 dalších 500 tis. prac. míst	zvýšení zaměstnanost: 61,4 % (1998) 63,4 % (2000) 65,1 % (2005)	snížení	9,3 % (1998) 8,5 % (1999) 7,3 % (2001) 7,9 % (2005)

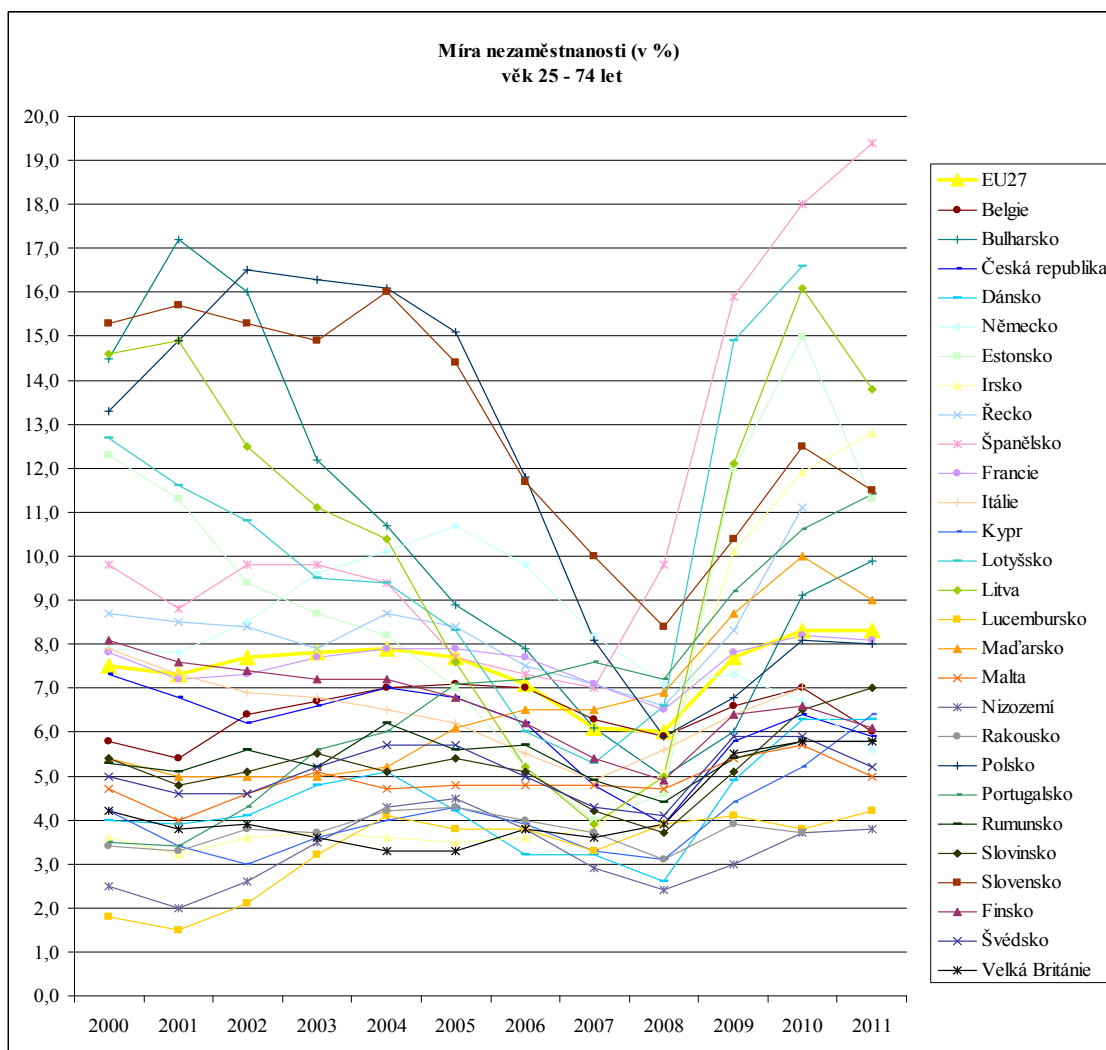
Zdroj: KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*, s. 20 – 21, vlastní zpracování.

<sup>46</sup> KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vydání Praha: Oeconomica, 2006. s. 21 – 22. ISBN 80-245-1149-5.



Prohlubování nezaměstnanosti můžeme spatřovat v následujících trendech:

- úpadek průmyslové výroby,
- zavádění nové technologie,
- pokles podílu na světovém obchodu,
- růst nadnárodních společností,
- růst nových silných ekonomik a jejich vstup na světový trh,
- nasycení domácího trhu zbožím dlouhodobé spotřeby,<sup>47</sup>
- ekonomická krize.

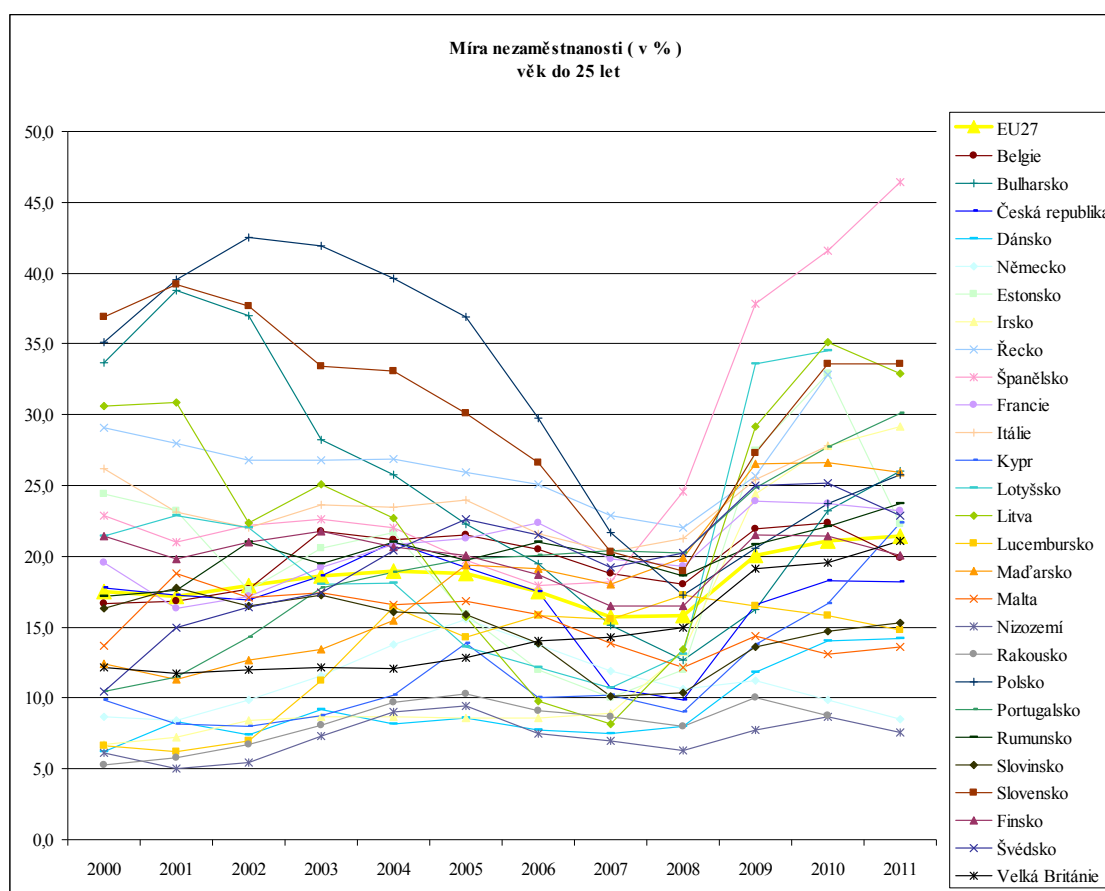


**Obr. 4 – Vývoj míry nezaměstnanosti v EU v letech 2000 - 2011, věk 25 – 74 let**

Zdroj: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), vlastní zpracování

<sup>47</sup> WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání Praha: Computer Press, 1999. s. 35. ISBN 80-7226-195-9.

Oba obrázky č. 4 a 5 přinášejí přehled o vývoji míry nezaměstnanosti v jednotlivých zemích Evropské unie. Je zde vyznačena i průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za všechny členské státy EU27. Z grafu jednoznačně vidíme, že do roku 2007 - 2008 postupně docházelo ke snižování míry nezaměstnanosti ve všech sledovaných zemích. Rok 2008 můžeme nazvat zlomovým rokem, kdy pravděpodobně v důsledku příchodu hospodářské a finanční krize začíná docházet k nárůstu míry nezaměstnanosti a tento nárůst pokračuje v některých zemích stále i v roce 2011, který je posledním sledovaným rokem. Je třeba upozornit na to, že v grafu chybí data pro Itálii, Lotyšsko, Rakousko, Řecko za rok 2011, jelikož v době zpracování nebyla ještě dostupná.



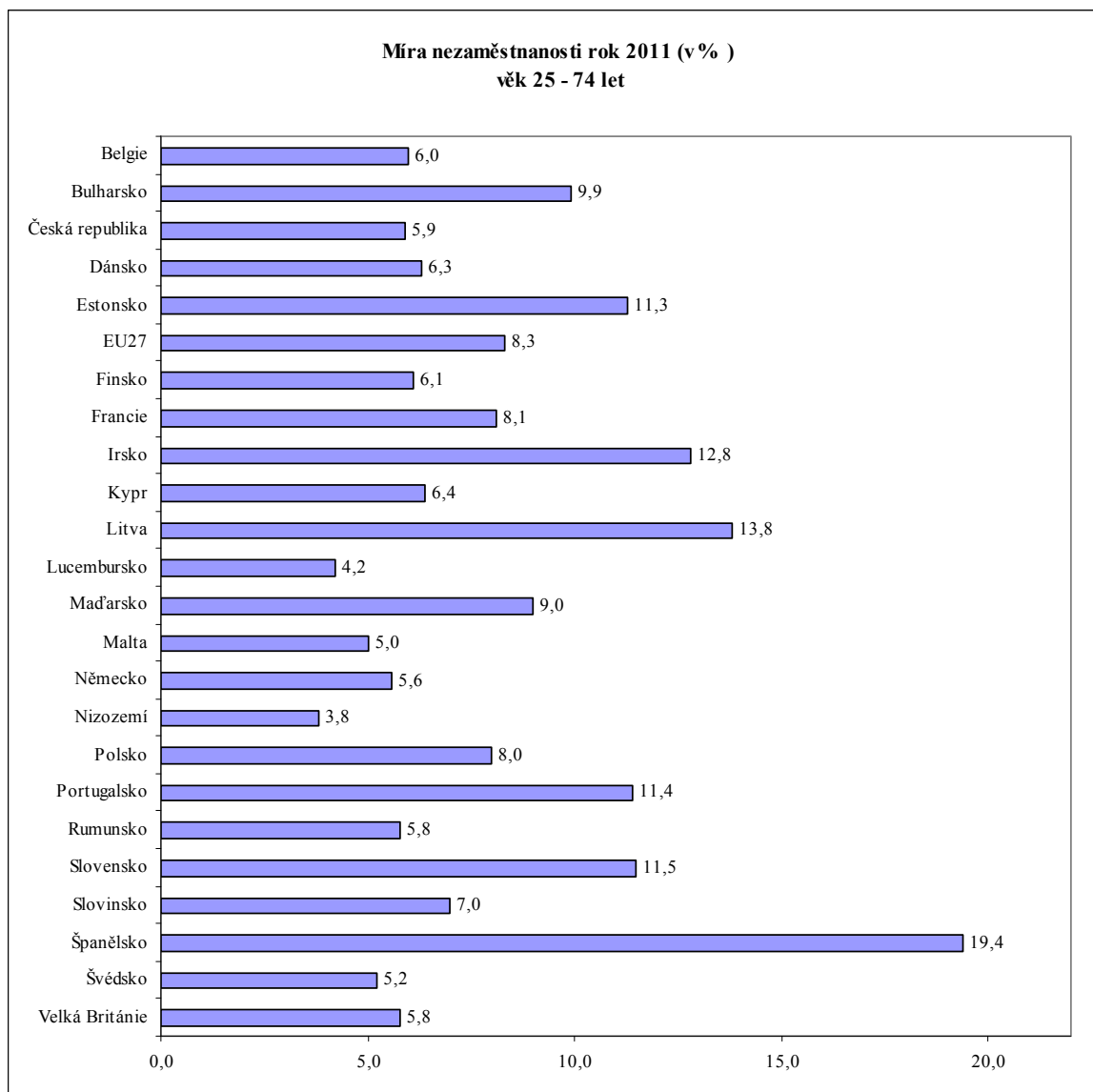
**Obr. 5 – Vývoj míry nezaměstnanosti v EU v letech 2000 – 2011, věk do 25 let**

Zdroj: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), vlastní zpracování

Podle studie „Challenges of Europe“, kterou zpracovává pravidelně společnost GfK<sup>48</sup>, je nezaměstnanost problémem 43% populace Evropanů. V Evropské unii můžeme pozorovat značné rozdíly v nezaměstnanosti. Nejnižší nezaměstnanost podle údajů z března 2011

<sup>48</sup> GfK - Growth from Knowledge, tato společnost je jednou z největších světových společností zabývajících se výzkumem trhu

mělo Nizozemí (4,2%) a to díky široké nabídce práce na zkrácený pracovní úvazek. Následovaly Lucembursko (4,5%) a Rakousko (4,8%). Na druhé straně žebříčku stojí státy s nejvyšší nezaměstnaností. Největší nezaměstnanost v březnu 2011 vykazovalo Španělsko (20,5%), následovala Litva (17,4%), Lotyšsko (17,3%), Irsko (14,9%) a Estonsko (14,3%). V březnu 2011 byla nezaměstnanost v České republice 9,2%, což znamenalo 548 000 občanů bez práce.<sup>49</sup>

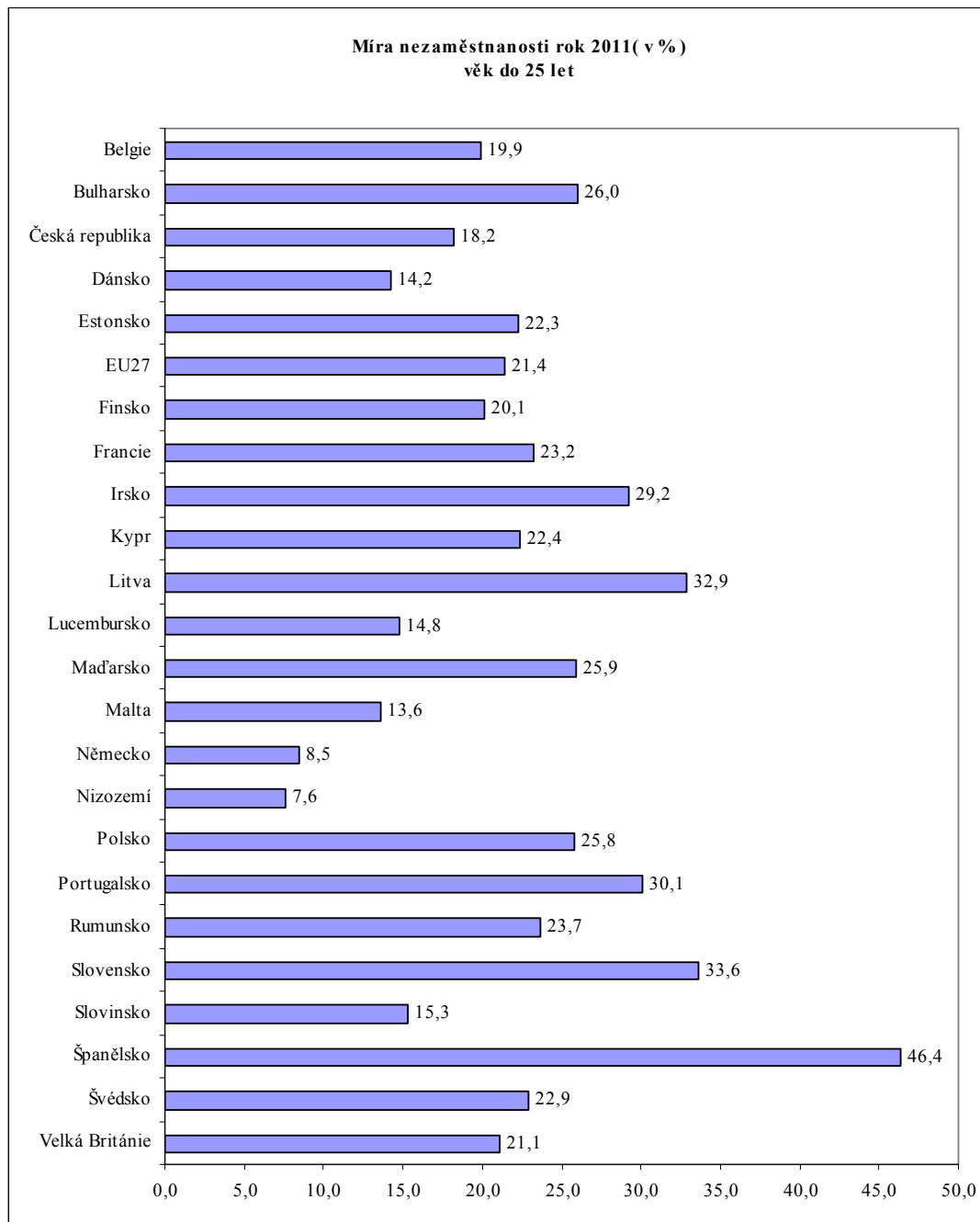


**Obr. 6 – Míra nezaměstnanosti v EU za rok 2011, věk 25 – 74 let**

Zdroj: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), vlastní zpracování

<sup>49</sup> GOLA, P. Jaké jsou rozdíly v nezaměstnanosti v jednotlivých zemích? *Práce a mzda: odborný časopis pro praxi personalistů a mzdových účetních : personalistika, pracovní právo, pojištění*, Praha : Wolters Kluwer ČR, 2011, roč. 59, č. 5, s. 45. ISSN 0032-6208

Obrázky č. 6 a 7 znázorňují míru nezaměstnanosti za rok 2011. Obrázek č. 6 znázorňuje nezaměstnanost ve věkové skupině 25 – 75 let, obrázek č. 7 je vytvořen pro věkovou skupinu nezaměstnaných do 25 let.



**Obr. 7 – Míra nezaměstnanosti v EU v roce 2011, věk do 25 let**

Zdroj: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), vlastní zpracování

Při porovnání těchto dvou grafů dojdeme k závěru, že nezaměstnanost ve věkové skupině do 25 let je mnohem vyšší než nezaměstnanost ve věkové skupině 25 – 75 let. Alarmující je zejména nezaměstnanost v případě Španělska, kde míra nezaměstnanosti ve věkové

kategorii do 25 let činí téměř 50%. V přehledu opět chybí Itálie, Lotyšsko, Rakousko a Řecko, jejichž data nebyla v době zpracování dostupná.

### 2.3.2 Podpora v nezaměstnanosti

Pro pobírání podpory v nezaměstnanosti je potřeba ve všech zemích splnit určité předpoklady. Všeobecně můžeme hovořit o následujících

- registrace na příslušném úřadu práce,
- prokázat minimální dobu pojištění (pracovního poměru ze kterého bylo pojištění odváděno) před nezaměstnaností
- být připraven přijmout vhodné zaměstnání, které mu bude nabídnuto
- aktivně se podílet na hledání nového zaměstnání.

Pokud dojde k zatajení nebo nepravdivému uvedení některých skutečností, které mají vliv na výši podpory v nezaměstnanosti, následují sankce (pokuta) a povinnost vrátit již vyplacenou podporu v nezaměstnanosti, na kterou nevznikl nárok.<sup>50</sup>

**Výše podpory** v nezaměstnanosti je ve většině států závislá na předchozí výdělečné činnosti a délce pobírání dávky. Pouze ve Velké Británii, Irsku, Polsku a na Maltě jsou stanoveny pevné částky, které nemají souvislost s předchozím příjmem. Výše podpory v nezaměstnanosti, která náleží nezaměstnanému, se v zemích Evropské unie značně liší. Nejvyšší podporu v nezaměstnanosti mohou čerpat nezaměstnaní v Dánsku a to ve výši 90%, například v Řecku je to pouhých 40% předchozího příjmu. Ve většině zemí je stanovena také maximální výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti.

**Doba**, po kterou je možno čerpat podporu v nezaměstnanosti, je v jednotlivých zemích různě dlouhá. Jedinou zemí, kde neplatí omezení po jakou dobu lze čerpat podporu v nezaměstnanosti, je Belgie. Ve většině zemí je délka čerpání podpory 1 rok (Česká republika 11 měsíců pouze pro osoby starší 55 let), další skupina zemí poskytuje podporu

---

<sup>50</sup>HEIMBÜCHEL, B., et al. *Sozialkompass Europa: Soziale Sicherheit im Vergleich* [online]. 2. Aufl. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a801-sozial-kompass-europasoziale-409.pdf?jsessionid=AB5DB6420F1B81D16929518C3E52A96D?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a801-sozial-kompass-europasoziale-409.pdf?jsessionid=AB5DB6420F1B81D16929518C3E52A96D?__blob=publicationFile)

v délce 9 měsíců a méně. K zemím, které vyplácejí podporu po kratší dobu patří Malta a Kypr, kde je podpora vyplácena 156 dní (asi 5 měsíců). Šest států evropské unie, mezi které patří například Německo poskytují podporu v nezaměstnanosti po dobu až 2 let. V Estonsku, Nizozemí a Francii dokonce až 3 roky. Délka vyplácení podpory závisí také na věku nezaměstnaného, delší doby se týkají především nezaměstnaných nad 55 let.<sup>51</sup> V jednotlivých zemích Evropské unie se liší i podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, které se týkají potřebné doby předchozího pojištění. Podmínky dávek podpory v nezaměstnanosti ve státech, na které se zaměřuje kapitola 4 a v České republice, jsou uvedeny v tabulce č. 4. Kompletní přehled podmínek pro dávky podpory v nezaměstnanosti ve všech státech Evropské unie je uveden v Příloze B.

**Tab. 4 – Dávky podpory v nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU**

	<b>Minimální doba pojištění</b>	<b>Podpůrčí doba</b>	<b>Sazba podpory v nezaměstnanosti</b>
<b>Česká republika</b>	12 měsíců za poslední 2 roky	5 měsíců do věku 50 let, 50-55 let 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců, při rekvalifikaci po celou dobu	65% předchozího výdělku po dobu 2 měsíců 50% předchozího výdělku po dobu 2 měsíců dále 45% předchozího výdělku
<b>Itálie</b>	2 roky sociálního pojištění a 52 odvedených týdenních příspěvků za poslední 2 roky	210 dní, nad 50 let 300dní	do 50let 60% prvních 6 měsíců potom 50% 2 měsíce, nad 50 let ještě k tomu 40% po další 4 měsíce
<b>Německo</b>	12 měsíců za poslední 2 roky	podle doby pojištění a věku od 6 měsíců do 24 měsíců	67% čisté mzdy (ti co mají děti), 60% čisté mzdy (bezdětní), max. 4500 € west, 3750 € ost
<b>Rakousko</b>	52 týdnů za posledních 24 měsíců	podle věku a doby placeného pojištění, podpůrčí doba 20 - 52 týdnů	55% denního čistého výdělku, min 7,06 €, max 44,70 € na den
<b>Velká Británie</b>	odvedené pojištění min 25 příspěvků	omezeno na 182 dní za každé období nezaměstnanosti	dle věku, 16-24let-57€ týdně, nad 25let 72 € týdně

Zdroj: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a801-sozial-kompass-europasoziale-409.pdf?jsessionid=AB5DB6420F1B81D16929518C3E52A96D?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a801-sozial-kompass-europasoziale-409.pdf?jsessionid=AB5DB6420F1B81D16929518C3E52A96D?__blob=publicationFile), vlastní zpracování

<sup>51</sup>HEIMBÜCHEL, B., et al. *Sozialkompass Europa: Soziale Sicherheit im Vergleich* [online]. 2. Aufl. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a801-sozial-kompass-europasoziale-409.pdf?jsessionid=AB5DB6420F1B81D16929518C3E52A96D?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a801-sozial-kompass-europasoziale-409.pdf?jsessionid=AB5DB6420F1B81D16929518C3E52A96D?__blob=publicationFile)

V praxi budeme řešit problematiku vyplácení podpory v nezaměstnanosti a budeme se zabývat tím, který stát tuto podporu bude vyplácet v případě ztráty zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie. Tuto problematiku řeší nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 a 987/2009. Pro Norsko Island, Lichtenštejnsko, Švýcarsko, občany těchto států a občany z tzv. třetích zemí platí nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 a 574/72. Žádost o podporu může osoba, která pracovala v zemích Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru nebo ve Švýcarsku podat u tamního úřadu práce, nebo může využít možnosti a požádat o podporu v nezaměstnanosti na úřadě práce v České republice. Zde bude úřad práce šetřit skutečnost bydliště žadatele a jeho středisko zájmů. Při splnění podmínek pro přiznání podpory v nezaměstnanosti v České republice bude podpora vypočtena po doložení formuláře E301/U1/U004. Tato podpora bude vypočtena z průměrného výdělku z posledního zaměstnání.

## **2.4 Pracovní migrace**

Svoboda zajišťující volný pohyb osob je zakotvena v článku 45 Lisabonské smlouvy (dříve článek 39 Smlouvy o Evropských společenstvích, resp. Článek 48 Římské smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství). Na základě tohoto článku mohou občané členských států Evropské unie pracovat v kterémkoli jiném členském státě. Pokud by však nebyly smazány rozdíly v systémech sociálního zabezpečení jednotlivých států, docházelo by k omezování práva volného pohybu osob.<sup>52</sup>

### **2.4.1 Primární a sekundární právo**

Lisabonská smlouva (dříve smlouva o ES, Smlouva o EHS) je označována jako „primární právo“. Na základě úkolu vycházejícího z Lisabonské smlouvy vydala Rada ES ve spolupráci s Evropským Parlamentem několik nařízení, která označujeme jako „sekundární právo“. Základní a přímo závazné a nad národní předpisy postavené předpisy Společenství, které koordinují systémy sociálního zabezpečení ve všech členských státech, jsou Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, označované jako

---

<sup>52</sup> *Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie* 1. vydání Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 6. ISBN 978-80-7421-009-9.

„Prováděcí Nařízení“. Obě tato nařízení vstoupila v platnost 1. 5. 2009. Smyslem je, aby osoby, které budou pracovat v jiném členském státě neztratily nárok na sociální dávky z důvodu jiného občanství, bydliště nebo proto, že nesplnily potřebnou dobu pojištění. Tyto nároky souvisí se svobodou volného pohybu osob.<sup>53</sup>

**Tab. 5 – Koordinační nástroje sociální politiky**

Typ dokumentu/ organizace	Rada Evropy	Mezinárodní organizace práce	Evropská unie
<b><u>komplexní</u></b> <b>(zahrnují</b> <b>všechny principy</b> <b>a dávky věcného</b> <b>rozsahu smluv)</b>	Evropská úmluva o sociálním zabezpečení (č.78)	Úmluva č.157 o zřízení mezinárodního systému pro zachování práv v sociálním zabezpečení	Nařízení Evropského Parlamentu a Rady ES č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a prováděcí nařízení č. 987/2009
<b><u>omezený</u></b> <b>(soustředí se</b> <b>pouze na princip</b> <b>rovného</b> <b>zacházení)</b>	Evropské prozatímní dohody o sociálním zabezpečení č.12 a 13	Úmluva č. 118 o rovném nakládání s cizinci jako vlastními občany v sociálním zabezpečení	

Zdroj: *Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie*, s. 7

## 2.4.2 Druhy pracovní migrace

- **sezónní zaměstnanci** – přicházejí do zahraničí za prací na omezenou dobu maximálně 3 měsíců, většinou na sezónu (letní, zimní). Tito zaměstnanci najdou práci v určitých sektorech jako je pohostinství, zemědělství. Tato činnost podléhá sociálnímu pojištění,
- **smluvní zaměstnanci** – práce na základě smlouvy mezi českou a zahraniční firmou, formou kooperace, na omezenou dobu, maximálně na 2 roky. Zaměstnanci jsou zaměstnáni a sociálně pojištěni u zahraniční firmy. Tyto pracovní úvazky se vyskytují zejména ve stavebnictví,
- **„gastarbeitři“** – tito pracovníci přicházejí do zahraničí za prací na maximálně 1,5 roku, je možné v této formě realizovat zaučení, čímž dojde ke zlepšení pracovních a jazykových kvalifikačních schopností,

<sup>53</sup> *Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie* 1. vydání Praha:Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 6 – 7. ISBN 978-80-7421-009-9.



- **pendleři** – takto jsou nazýváni pracovníci, kteří bydlí v blízkosti hranic, denně dojíždí z domova za prací do zahraničí a vrací se zpět domů, nebo se v zahraničí zdržují pracovním maximálně 2 dny v týdnu.<sup>54</sup>

### 2.4.3 Důvody pracovní migrace

Důvody pracovní migrace rozlišujeme mezi tzv. push a pull faktory.

- **push faktory** – „vytlačující faktory“, označujeme důvody, které nutí k opuštění domácí země, řadíme k nim zejména:
  - vysoká nezaměstnanost,
  - vysoká míra chudoby,
  - etnické konflikty,
  - diskriminace (barva pleti, náboženství, etnická příslušnost,...),
  - politické konflikty (války, občanské války),
- **pull faktory** – „přitahující faktory“, označujeme důvody, jimiž zahraniční země přitahuje pracovní síly z jiné země, řadíme k nim zejména:
  - rozdíly ve výši mezd a platů ve vztahu k domácí zemi,
  - vyšší životní úroveň ve vztahu k domácí zemi,
  - dobré sociální pojištění,
  - nenasycený pracovní trh, na kterém existuje pracovní uplatnění pro migranty,
  - výhodné podmínky pro vstup do země a povolení k pobytu pro migranty,
  - malé jazykové bariéry.<sup>55</sup>

Občané České republiky nebyli nikdy ochotní k velké migraci za prací, pokud zde pro ně nebyla výrazná finanční motivace.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> CEISIG-BAUM, A., et al. *Die Europäische Union: Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme der erweiterten Europa*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2007. s. 187. ISBN 978-3-8329-2138-5.

<sup>55</sup> CEISIG-BAUM, A., et al. *Die Europäische Union: Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme der erweiterten Europa*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2007. s. 187 - 188. ISBN 978-3-8329-2138-5.

<sup>56</sup> Volný pohyb pracovníků v EU, Národní pojištění: Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2011, roč. 42, č. 1, s. 29. ISSN 0323-2395.

#### **2.4.4 Bariéry pracovní migrace**

Co se týče otevření pracovních trhů německy mluvících zemí, není zde zájem o práci ze strany zaměstnanců z České republiky až tak velký. Ti, co měli zájem v těchto zemích pracovat, zde pracovali již před plným otevřením těchto pracovních trhů, na základě získaného pracovního povolení. Nezájem o práci v německy mluvících zemích lze spatřovat i v malé jazykové vybavenosti. Znalost a studium německého jazyka v České republice není až tak populární a bez znalosti německého jazyka je uplatnění v německy mluvících zemích velmi nízké.<sup>57</sup> Většina mladých lidí, pokud dostali možnost volby studia cizího jazyka, raději sáhli po studiu angličtiny. Bylo to z důvodu většího uplatnění a možná zde mohl hrát i roli i fakt, že Velká Británie a Irsko uvolnily přístup na své pracovní trhy ihned po rozšíření Evropské unie o státy střední a východní Evropy v roce 2004.

#### **2.4.5 Uznávání odborných kvalifikací**

V oblastech, které nebyly harmonizovány právními předpisy Evropských společenství, mají členské země právo stanovit si podmínky pro uznávání odborných kvalifikací pro zahájení a výkon odborné činnosti. Rozdílné podmínky pro uznávání kvalifikací v členských zemích Evropské unie tvoří znatelné bariéry v uplatňování svobody volného pohybu osob. Míra regulace je v zemích Evropské unie velmi rozdílná, nejliberálnější přístup můžeme najít ve skandinávských zemích, kde je regulováno pouze několik desítek profesí. Na druhé straně najdeme státy, které regulují stovky profesí, jako je například Německo, Rakousko a Česká republika. Problém můžeme spatřovat také v odlišnostech vlastních definicí obsahu regulovaných povolání (v různých zemích různé názvy povolání a různý obsah). Rozlišujeme 2 základní typy uznávání kvalifikací:

- uznávání odborné kvalifikace (tzv. profesní uznávání) – posuzují se znalosti a schopnosti osoby, které mají být doloženy doklady o dosaženém vzdělání nebo doklady o faktickém výkonu činnosti,
- uznávání odborného vzdělávání (tzv. akademické uznávání) – jedná se o uznávání diplomů, kvalifikací, studijních programů jedné vzdělávací instituce jinou vzdělávací institucí.

---

<sup>57</sup> KOLMEROVÁ, V. Úplné otevření pracovního trhu pro občany ČR. *Národní pojištění: Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí*, Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2011, roč. 42, č. 7, s. 27. ISSN 0323-2395.

System uznávání odborných kvalifikací je obsažen ve směrnici 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací. Základní pravidlo určuje, že občan EU, který získal pro výkon dané činnosti odbornou kvalifikaci v jednom členském státě EU, může v zásadě tuto činnost vykonávat i v ostatních členských státech. V České republice je tato směrnice implementována v zákoně 18/2004 Sb., který byl novelizován zákonem 189/2008 Sb.<sup>58</sup>

Existují určité pomocné nástroje prokazování kvalifikací. Těmto nástrojům patří například:

- Europass – je nástroj ke zlepšení mobility na pracovním trhu EU, je to soubor dokumentů prokazujících kvalifikaci a kompetence (podrobněji je tento nástroj popsán v následující podkapitole 2.4.6),
- síť ENIC – (European Network of National Information Centres on Academic Recognition and Mobility), byla založena Radou Evropy a organizací UNESCO na základě Lisabonské úmluvy o uznávání kvalifikací a rozvoje postupů a praxe při uznávání kvalifikace, podává informace o diplomech a titulech získaných v zahraničí, systémech vzdělávání a studijních příležitostech v členských státech ,
- síť NARIC – (National Academic Recognition Information Centres), založena Evropskou komisí, je zaměřena na zjednodušení akademického uznávání diplomů a porovnání doby studia, je součástí programu SOCRATES/ERASMUS.<sup>59</sup>

Existují 3 druhy systémů pro uznávání kvalifikací, které jsou stanoveny ve směrnici 2005/36/ES:

- obecný systém uznávání kvalifikace (Kapitola I, hlava III) – patří sem kvalifikace, které nejsou definovány v kapitolách II a III zmíněné směrnice. Je zde stanoveno, že pokud je v hostitelské zemi povolání regulované, příslušné státní instituce umožní občanovi EU z jiné členské země výkon povolání za stejných podmínek, jako mají občané hostitelské země. K uznání kvalifikace dojde, pokud je dosaženo vzdělání max. o jeden stupeň nižší než je v hostitelské zemi požadováno k výkonu

---

<sup>58</sup> KVÁČOVÁ, J., et al. *Kvalifikovaně bez kvalifikace – Evropa bez bariér*. 1. vydání, Praha: Strategy Marketing Growth, 2009. s. 9 - 11. ISBN 978-80-254-5290-5.

<sup>59</sup> KVÁČOVÁ, J., et al. *Kvalifikovaně bez kvalifikace – Evropa bez bariér*. 1. vydání, Praha: Strategy Marketing Growth, 2009. s. 13 - 16. ISBN 978-80-254-5290-5.

povolání. Je možné, aby hostitelská země stanovila pro uznání kvalifikace určité kompenzační opatření (rozdílovou zkoušku, adaptační období),

- automatické uznávání kvalifikace (Kapitola II, hlava III) – je to uznávání kvalifikace na základě profesní praxe v průmyslové, řemeslné nebo obchodní činnosti. Obory, kterých se toto uznávání kvalifikace týká jsou vyjmenované v příloze směrnice,
- automatické uznávání kvalifikace ve vybraných oborech (Kapitola III, hlava III) – tyto obory byly dříve upraveny tzv. oborovými směrnici. Jedná se o následující profese: lékař, zdravotní sestra a ošetrovatel, zubní lékař, veterinář, porodní asistentka, farmaceut a architekt. Členské státy uznávají automaticky diplomy získané v jiných členských státech.<sup>60</sup>

#### 2.4.6 Europass

Europass vznikl jako nástroj, který má zlepšovat možnosti pracovního uplatnění na pracovních trzích zemí Evropské unie. Jeho přednosti spočívají v tom, že:

- pomáhá osobám prokázat jejich kvalifikaci, dovednosti a schopnosti tak, aby byly srozumitelné po celé Evropě,
- popisuje vzdělání, znalosti, zkušenosti a dovednosti držitele,
- usnadňuje komunikaci mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání, studenty a vzdělávacími institucemi v celé Evropě.

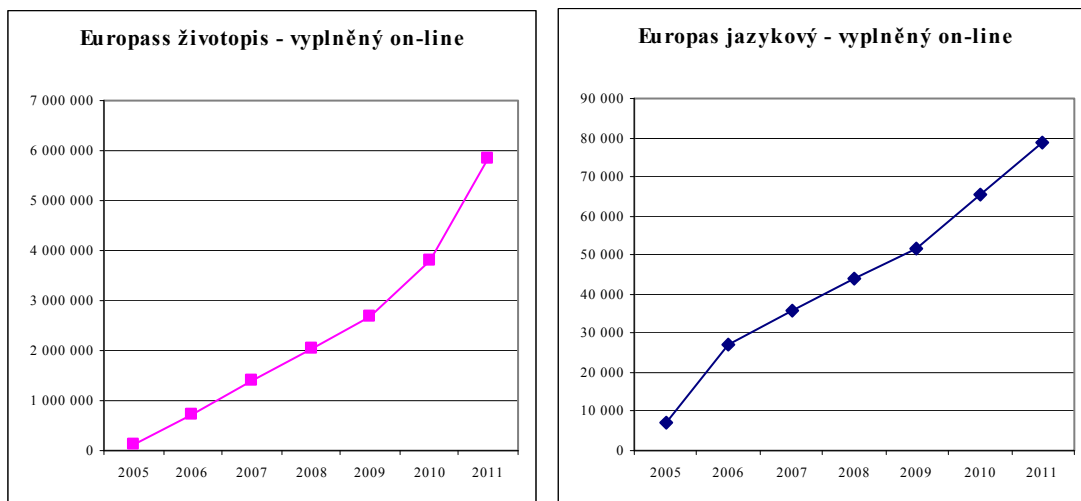
Cílem tohoto nástroje je usnadnění mobility v Evropě, a to jak uchazečů o zaměstnání, tak studentů a usnadnění uznávání odborných kvalifikací a tím napomáhat k jednodušší profesní integraci na pracovním trhu v Evropě. Europass je soubor pěti dokumentů:

- **Europass – životopis:** je jádrem Europassu, je zde uvedena kvalifikace, znalosti a dovednosti držitele, formulář životopisu je k dispozici na internetových stránkách (na obrázku č. 8 je zobrazen vývoj počtu vyplněných životopisů on-line v celé EU), nebo lze vyplnit papírový formulář, který je k dispozici v Národních centrech Europass,
- **Europass – jazykový pas:** tento dokument poskytuje přehled o úrovni znalostí jednoho či více jazyků, vyplňuje si ho držitel sám na základě sebehodnocení podle

---

<sup>60</sup> KVÁČOVÁ, J., et al. *Kvalifikovaně bez kvalifikace – Evropa bez bariér*. 1. vydání, Praha: Strategy Marketing Growth, 2009. s. 17. ISBN 978-80-254-5290-5.

evropských standardů, které tvoří přílohu jazykového pasu, hodnotí se veškeré znalosti i ty, které nebyly získány formou vzdělávání, i tento formulář lze vyplnit on-line na internetových stránkách (vývoj počtu vyplněných jazykových pasů v celé EU je na obrázku č. 8), nebo v papírové formě,



**Obr. 8 – Vývoj vyplněných Europass životopisů a jazykových pasů**

Zdroj: [http://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/1\\_Activity\\_since\\_launch/Europass\\_Statistic\\_Reports\\_SinceLaunch.PDF](http://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/1_Activity_since_launch/Europass_Statistic_Reports_SinceLaunch.PDF)

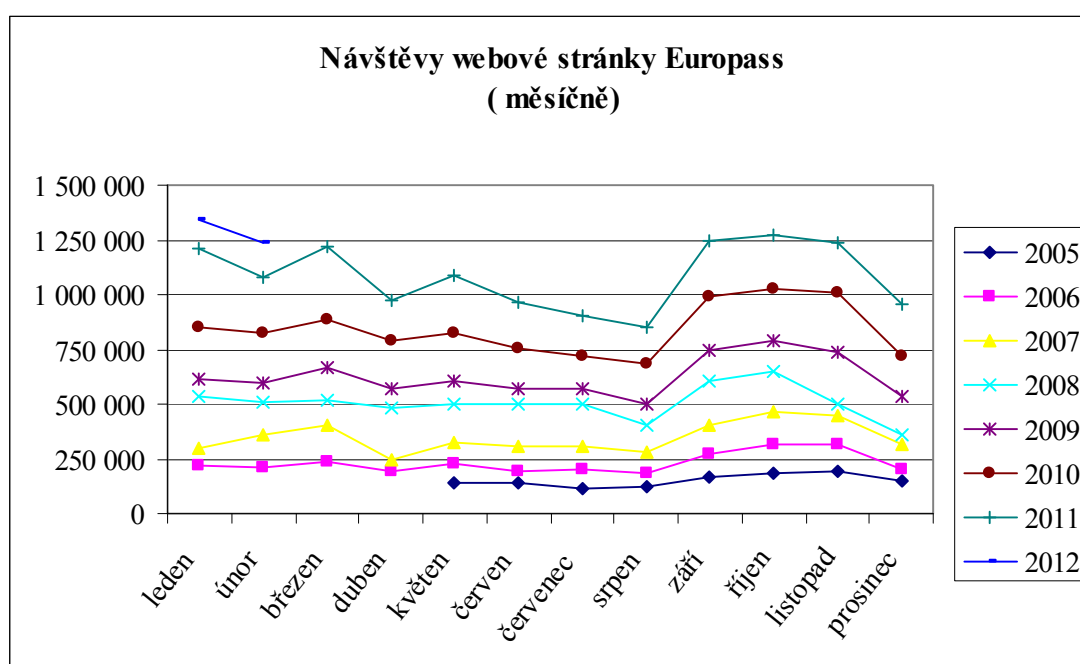
- **Europass – mobilita:** týká se absolvovaných evropských studijních stáží (výměnné programy, evropský program mobilit, odborná praxe v zahraničí, dobrovolná práce v nevládních organizacích). Z dokumentu by měl být patrný přínos ze stáže, zejména co se týče nových znalostí a dovedností,
- **Europass – dodatek k osvědčení:** je doklad připojený k osvědčení o ukončení středního vzdělání, má usnadnit porovnání kvalifikace v cizí zemi, v České republice je vydáván Národním ústavem odborného vzdělávání v českém a jednom cizím jazyce,
- **Europass – dodatek k diplomu:** je doklad připojený k vysokoškolskému diplomu nebo diplomu absolventa vyšší odborné školy, má usnadnit porovnání kvalifikace v cizí zemi, dodatek k diplomu vydávají školy v českém a jednom cizím jazyce.<sup>61</sup>

Tyto dokumenty prokazují kompetence a zkušenosti držitele. Europass má jednotný formát po celé Evropě. Jeho používání je dobrovolné a získání Europassu je bezplatné. Europass,

<sup>61</sup> NÁRODNÍ CENTRUM EUROPASS ČR. *europass otevírá dveře ke studiu a práci v Evropě*. 2006, s. 2 – 15.

jako rozhodnutí o jednotném rámci Společenství pro transparentnost v oblasti kvalifikací a kompetencí č. 2241/2004/ES, přijal Evropský parlament a Rada 15. 12. 2004.<sup>62</sup>

V zájmu srozumitelnosti a porovnatelnosti kvalifikací v evropských zemích je stanoveno jednotné značení kvalifikačních úrovní EQF. Dokumenty Europass budou od letošního roku uvádět vedle dosud používané úrovně ISCED97 také značení úrovně podle EQF.<sup>63</sup> V příloze E je uveden převodník, který slouží ke snadnému určení evropské úrovně kvalifikace.



**Obr. 9 – Vývoj návštěvnosti webových stránek Europass v letech 2005 – 2012**

Zdroj: [http://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/1\\_Activity\\_since\\_launch/Europass\\_Statistic\\_Reports\\_SinceLaunch.PDF](http://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/1_Activity_since_launch/Europass_Statistic_Reports_SinceLaunch.PDF)

Obrázek č. 9 ukazuje vývoj návštěvnosti webových stránek Europass v celé EU. Dle uvedených údajů můžeme konstatovat, že návštěvnost stránek rok od roku stoupá, což značí velký zájem o nabízený produkt.

<sup>62</sup> NÁRODNÍ CENTRUM EUROPASS ČR. *europass otevírá dveře ke studiu a práci v Evropě*. 2006, s. 3.

<sup>63</sup> Česká republika obhájila Národní přiřazovací zprávu EQF. [online]. Europass Česká republika, 15.2.2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://www.europass.cz/narodni-priřazovací-zprava-eqf/>

Součástí evropské sítě Europass jsou národní centra, která vznikla ve všech zemích Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru. Tato centra poskytují zájemcům potřebné informace a pomáhají při pořizování dokumentů Europass. Národní centrum Europass zahájilo svoji činnost v České republice v roce 2005 a jeho úkoly jsou:

- koordinace vydávání dokumentů Europass,
- propagace Europass,
- poskytování informací o Europassu a kontaktů na poradenská pracoviště,
- tvorba a správa webových stránek v českém jazyce,
- spolupráce v rámci evropské sítě národních center.<sup>64</sup>

#### **2.4.7 EURES ( EUROpean Employment Services)**

EURES je evropská síť pracovních příležitostí, která vznikla v roce 1993. Jsou zde zveřejněny pracovní příležitosti ve všech zemích Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, to znamená, že jako největší portál nabízí volné pracovní pozice v 31 zemích. Počet nabízených volných pracovních míst z celé Evropy se pohybuje kolem 1 milionu ve spolupráci s tisíci zaregistrovaných zaměstnavatelů. Portál EURES má za úkol především:

- poskytovat informace a poradenství k pracovním příležitostem a životním podmínkám v zemích Evropského hospodářského prostoru potenciálním zájemcům o práci v jiné členské zemi,
- poskytovat asistenční podporu zaměstnavatelům při přijímání pracovníků z jiných členských zemí Evropského hospodářského prostoru,
- v příhraničních regionech poskytovat potřebné informace zaměstnancům i zaměstnavatelům.

---

<sup>64</sup> NÁRODNÍ CENTRUM EUROPASS ČR. *europass otevírá dveře ke studiu a práci v Evropě*. 2006, s. 16.

Portál EURES nabízí zájemcům o práci v zahraničí mnoho služeb, které by jim měly pomoci při hledání nového vhodného zaměstnání. Na portálu mohou zájemci využít následujících nástrojů:

- vytvoření vlastního profilu, který slouží k získávání e-mailových upozornění a nabídek práce z preferovaných oborů a zemí,
- sestavení životopisu v několika jazykových mutacích, ke kterému mají on-line přístup registrovaní zaměstnavatelé,
- vyhledání potřebných informací o životě a práci v preferované zemi,
- přehled akcí, např. Evropské dny pracovních příležitostí,
- kontaktní údaje místních poradců sítě EURES,
- komunikace a výměna informací s ostatními zájemci o práci v zahraničí.<sup>65</sup>

Přehled o nejnovějším vývoji na trhu práce je prezentován ve čtvrtletních vydáních monitoru **European Vacancy Monitor**. Říjnové vydání roku 2011 přineslo informace, že v prvním čtvrtletí roku 2011 oproti stejnému čtvrtletí roku 2010 došlo k nárůstu počtu volných pracovních míst a přijatých zaměstnanců. Vyššího nárůstu dosáhly země severní a západní Evropy v soukromém sektoru. Ve veřejném sektoru byla nabídka práce nižší a jednalo se zejména o nabídky volných pracovních míst v oblasti vzdělávání. Bulletin **European Job Mobility Bulletin** je zaměřen na analýzu volných pracovních míst, která vycházejí z údajů o pracovních místech, která jsou zveřejněna na portálu EURES. V tabulce č. 6 je přehled nejžádanějších povolání na portálu EURES podle zemí a počtu volných pracovních míst k 2. lednu 2012. Z této tabulky je zřejmý největší zájem o odborníky z oblasti financí a prodeje v Německu a Velké Británii. Všeobecně lze konstatovat zájem o kvalifikované pracovníky. Oba dva informační čtvrtletníky začaly vycházet v rámci iniciativy strategie Evropa 2020, jejíž stěžejní část nese název „Agenda pro nové dovednosti“<sup>66</sup> (již uvedeno v podkapitole 2.1).

---

<sup>65</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Jak nalézt v Evropě zaměstnání: pokyny pro uchazeče o zaměstnání*. 2. aktualizované vydání. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010, s. 3. ISBN 978-92-79-15971-8. [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/cs/jak-nal-zt-v-evrop-zam-stn-n--pbKE3110453/>

<sup>66</sup> *The European Job Mobility Bulletin*. [online]. EURES - Evropský portál mobility [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&catId=9633&myCatId=9633&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>



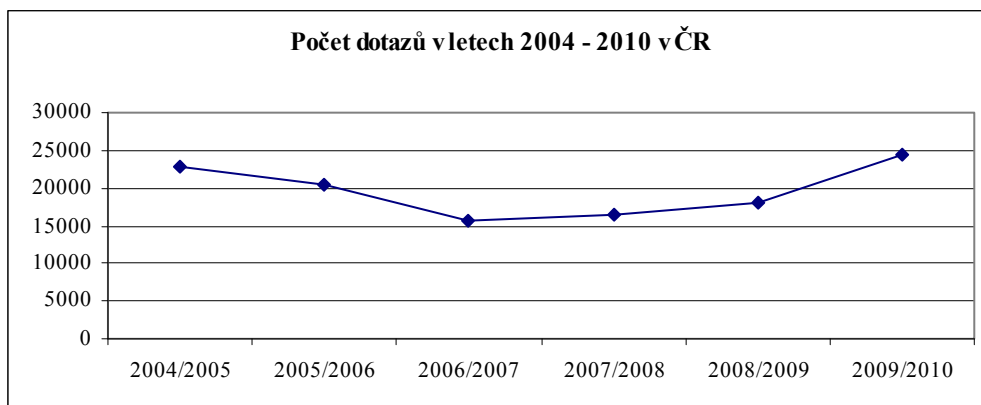
**Tab. 6 – Přehled nejžádanějších profesí v EU na portálu EURES**

<b>Nejžádanější povolání na portálu EURES podle zemí (počet volných míst k datu 2. ledna 2012)</b>		
<b>země</b>	<b>nejžádanější povolání</b>	<b>počet volných pracovních míst</b>
<b>Belgie</b>	montážní dělníci	10 300
<b>Česká republika</b>	odborníci v oblasti financí a prodeje	1 100
<b>Dánsko</b>	zdravotní personál (bez zdravotních sester)	190
<b>Finsko</b>	odborníci v oblasti financí a prodeje	1 300
<b>Francie</b>	manager výroby	3 500
<b>Irsko</b>	odborníci v oblasti financí a prodeje	200
<b>Itálie</b>	odborníci v oblasti financí a prodeje	1 400
<b>Kypr</b>	pracovníci v zemědělství, rybářství	280
<b>Litva</b>	řidiči motorových vozidel	80
<b>Lucembursko</b>	jiní specialisté- manageři	30
<b>Německo</b>	odborníci v oblasti financí a prodeje	29 400
<b>Nizozemí</b>	pracovníci ve stavebnictví	2 200
<b>Norsko</b>	vědci a odborníci ve fyzikálních vědách	430
<b>Polsko</b>	pracovníci ve stavebnictví	2 300
<b>Portugalsko</b>	pracovníci v textilním průmyslu	2 300
<b>Rakousko</b>	pracovníci v pohostinství	6 500
<b>Řecko</b>	pracovníci v maloobchodě	300
<b>Slovensko</b>	pracovníci v oblasti osobní péče	300
<b>Slovinsko</b>	učitelé v mateřských školách	30
<b>Španělsko</b>	odborníci v oblasti financí a prodeje	40
<b>Švédsko</b>	IT specialisté	1 800
<b>Velká Británie</b>	odborníci v oblasti financí a prodeje	45 700

Zdroj: *Monitoring the job market: European Mobility Bulletin - January 2012*. [online]. European Commission: Employment, Social Affairs & Inclusion, 2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

Ve zprávě o aktivitách sítě EURES v České republice za rok 2009/2010 je konstatován zvýšený počet jak dotazů od klientů ve srovnání s předchozími roky (jak ukazuje obrázek č. 10), tak i zvýšený počet zájemců o práci v zahraničí. Větší počet dotazů přikládá EURES ve své zprávě vyšší nezaměstnanosti a delšímu hodnocenému období v letech 2009/2010, kdy období trvalo od dubna 2009 do května 2010.<sup>67</sup> Zvýšený zájem můžeme přisuzovat i skutečnosti, že v roce 2011 dochází k úplnému otevření dvou pracovních trhů pro občany České republiky, a to v Německu a Rakousku, které jsou pro tyto občany nejatraktivnější, zejména co se týče vzdálenosti od místa bydliště. Vzhledem k tomu se pravděpodobně občané začali více zajímat o možnosti, které jim práce v zahraničí nabízí.

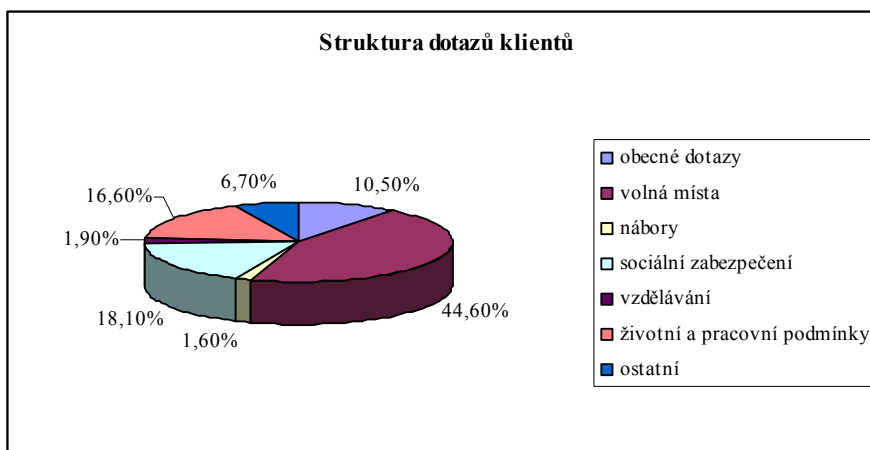
<sup>67</sup> EURES ČR. *Aktivity sítě EURES: finanční rok 2009/2010*. 2011, s. 5.



**Obr. 10 – Počet dotazů klientů EURES**

Zdroj: EURES ČR. Aktivita sítě EURES: finanční rok 2009/2010. 2011, s. 5

Dle zprávy EURES za rok 2009/2010 je stále velký zájem o práci ve Velké Británii, Německu a Rakousku a o sezónní práce ve Španělsku a Itálii. Nově se do oblíbenosti klientů dostává zájem o pracovní místa v Nizozemí a v severských zemích především v Norsku. V klientské struktuře zaujímají zájemci o práci téměř 87 %, zaměstnavatelé tvoří pouze 4 % a zbytek připadá na všeobecné služby zaměstnanosti. Co se týče struktury dotazů směřovaných na pracovníky EURES od klientů, největší podíl tvoří dotazy na volná místa a to téměř 45 %.<sup>68</sup> Další podíly na struktuře dotazů vidíme na obrázku č. 11.



**Obr. 11 – Struktura dotazů klientů**

Zdroj: EURES ČR. Aktivita sítě EURES: finanční rok 2009/2010. 2011, s. 5

<sup>68</sup> EURES ČR. Aktivita sítě EURES: finanční rok 2009/2010. 2011, s. 5.

Klienti hodnotí služby EURES jako: „*kvalitní, vysoce odborné, efektivní, snadno dostupné a zdarma.*“<sup>69</sup>

Podle informací poradkyně EURES, je nutno zmínit fakt, že konkrétní data k počtu umístěných uchazečů o práci přes EURES neexistují. Důvodem je to, že služba EURES je poskytovaná přes internet, kde jsou pracovní nabídky zveřejňovány. Bohužel neexistuje zpětná vazba, ze které by bylo možné zjistit, kolik uchazečů si práci našlo přes službu EURES. Jak již bylo zmíněno, je to služba poradenská a ne zprostředkovatelská. Podle aktuálních informací i nadále převažují dotazy především týkající se pracovních míst (konkrétní pracovní nabídky, jak najít práci na internetu) a činí odhadem 70% všech dotazů. Další skupinu dotazů tvoří informace z oblasti zdravotního a sociálního pojištění a dotazy typu, co vše je třeba udělat, než odcestuji do zahraničí za prací. Všeobecně jsou nejčastější dotazy na práci v Německu a Rakousku. Dále jsou to také Velká Británie, Itálie a Španělsko, přičemž dle informace poradkyně EURES zaměstnání v posledních dvou jmenovaných zemích příliš nedoporučuje z důvodu špatných životních podmínek a vysoké nezaměstnanosti. Nově se také zvyšuje zájem o práci ve skandinávských zemích, kde se uchazeči mohou domluvit anglickým jazykem (Norsko, Švédsko, Finsko). V neposlední řadě je zaznamenáván i zájem o práci v Nizozemí a Dánsku. Zájem o pracovní nabídky ve státech Evropské unie se liší i v závislosti na kraji trvalého bydliště uchazeče. Zatímco v Libereckém kraji převažuje zájem o práci v Německu, v Praze jsou to již zmíněné skandinávské země. Dalším faktorem je také jazyková vybavenost uchazeče, a proto jsou upřednostňovány země, kde mohou uchazeči uplatnit svou znalost anglického jazyka před jazykem německým, jehož znalost není v České republice tak rozšířená.

## **2.5 Přechodná období**

Pro pracovní síly ze zemí Evropské unie existuje již od založení Evropského společenství v roce 1957 principiálně neomezené právo usazovat se a pracovat v kterékoli členské zemi. Přechodná období pro nové členské státy Evropské unie, které přistoupily v roce 2004, byla odpovědí na tlak, který vyvíjelo především Německo a Rakousko před podepsáním

---

<sup>69</sup> EURES ČR. *Aktivita sítě EURES: finanční rok 2009/2010*. 2011, s. 2.

přístupové smlouvy v roce 2003. Tímto bylo ustanoveno, že volný pohyb pracovních sil ze zemí, které přistoupily v roce 2004 může být až do roku 2011 omezen.

Ve většině států EU15 bylo nadále nutno získat pracovní povolení, přednost dostávali lidé z nových členských zemí před osobami ze zemí, které nejsou členy Evropské unie. Přechodná období v délce 7 let byla rozdělena na jednotlivé fáze 2 roky + 3 roky + 2 roky (dále uváděno jen 2+3+2). Po uplynutí každé fáze došlo k přezkoumání situace na pracovních trzích zemí, které se rozhodly přechodná období uplatňovat, a bylo možné přehodnotit další uplatňování přechodného období. Prodloužení o další fázi přechodných období bylo možné pouze na základě zdůvodnění, že na místním pracovním trhu je nepříznivá situace.<sup>70</sup> Popis jednotlivých fází přechodných období v konceptu 2+3+2, je uveden v tabulce č. 7

Četné studie se předem zabývaly odhadem migračního potenciálu do zemí EU15 z nových členských zemí EU8. Většina studií docházela k závěru, že z dlouhodobého hlediska, tzn. 15 až 25 let po zavedení volného pohybu osob, bude žít v zemích EU15 asi 3 – 5 % obyvatelstva z nových členských zemí. Z krátkodobého hlediska, tzn. bezprostředně po zavedení volného pohybu osob, se počítalo s migrací ve výši 250 000 – 350 000 osob z nových členských zemí EU8.<sup>71</sup>

Dle zprávy Velvyslanectví Spolkové republiky Německo v Praze: „*Přechodná opatření patří (a patřila) k evropským normalitám v souvislosti s rozšiřováním a jsou konkrétním výsledkem oboustranně dojednaných a akceptovaných smluv, slouží starým a novým členským státům k udržení *acquis communautaire* (právního základu společenství) po uplynutí přechodných opatření, pokud se tak nestalo už při připojení.*“<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> CEISIG-BAUM, A., et al. *Die Europäische Union: Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme des erweiterten Europa*. 1. Aufl. Baden – Baden: Nomos, 2007. s. 190. ISBN 978-8329-2138-5

<sup>71</sup> WAGENER, Hans J., et. al. *Europäische Integration: Recht und Ökonomie, Geschichte und Politik*. 1. Aufl. München: Vahlen, 2006. s. 268. ISBN 3-8006-3267-5.

<sup>72</sup> Německý pracovní trh se dále otevírá občanům České republiky. *Velvyslanectví Spolkové republiky Německo v Praze: Německý pracovní trh* [online]. [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite\\_\\_arbeitnehmerfreizuegigkeit2009\\_\\_cz.html](http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite__arbeitnehmerfreizuegigkeit2009__cz.html)

Již při připojení Řecka v roce 1985 a poté při připojení Španělska a Portugalska v roce 1986 byla podobná přechodná opatření týkající se volného pohybu pracovních sil také uplatňována.

**Tab. 7 – Přehled přechodných omezení v časovém sledu platných pro země EU8**

1. fáze	2 roky (5/2004 - 4/2006)	V prvních dvou letech po přistoupení neplatil volný pohyb pracovních sil pro zaměstnance ze zemí EU8, kteří by chtěli pracovat v zemích EU15. Kromě toho platí nadále bilaterální dohody. Jednotlivé členské státy mohou přesto zavést národní zákony, ve kterých povolí ve větší míře volný pohyb pracovních sil.
2. fáze	3 roky (5/2006 - 4/2009)	Před koncem první fáze musí členské státy, které chtějí nadále uplatňovat omezení, oznámit jejich požadavky Evropské komisi. Během druhé fáze se může každý členský stát kdykoli rozhodnout, že zruší daná omezení a zavede v plném rozsahu volný pohyb pracovních sil.
3. fáze	2 roky (5/2009 - 4/2011)	V principu by měla být národní opatření, která omezují přístup na pracovní trhy států EU15 pro zaměstnance ze států EU8, v roce 2009 ukončeny. Státy EU15 v nich mohou přesto pokračovat, pokud se objeví značná narušení na jejich pracovních trzích nebo se budou tato narušení rýsovat. Státy EU15, které zavedou během této fáze volný pohyb pracovních sil, mohou sáhnout na "pojistnou klauzuli" ve smlouvě o přechodných omezeních, aby tuto svobodu, pokud to bude nutné, dočasně pozastavili. Od května 2011 bude platit svoboda volného pohybu pracovních sil v celé Evropské unii.

Zdroj: HEINEN, M.; PEGELS, A. Die EU-Osterweiterung und die Arbeitnehmerfreizügigkeit: Sind Längere Zugangsbeschränkungen sinnvoll für Deutschland? Focus MIGRATION Kurzdossier Nr. 4, s. 1. Dostupné z: [http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/KD04\\_freizuegigkeit.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/KD04_freizuegigkeit.pdf)

### **2.5.1 Typy režimů, které jsou aplikovány zeměmi EU-15**

V rámci uplatňování přechodných období byly uplatňovány různé typy režimů pro přístup na pracovní trhy zemí EU15. V následujícím výčtu jsou tyto režimy zmíněny od nejrestriktivnějšího typu, kdy nejsou občané nových členských států vůbec zvýhodňováni proti občanům třetích zemí až k nejvolnějšímu režimu, kdy přístup na pracovní trh není ničím omezen.

- 1) Restriktivní imigrační režim (Belgie, Finsko, Německo, Řecko, Francie, Lucembursko, Španělsko), ve kterém je se zaměstnanci z nových členských států EU8 zacházeno jako s občany nečlenských zemí EU a je požadováno, aby si požádali o pracovní povolení, které je vydáno pouze v případě, že ani tuzemští občané, ani občané ze zemí EU15 nesplňují požadavky nutné pro danou pracovní pozici.
- 2) Restriktivní imigrační režim (Rakousko, Itálie, Nizozemí, Portugalsko), ale s kvótou pro pracovníky z nových členských zemí EU8.
- 3) Všeobecný přístup na pracovní trh (Dánsko, Velká Británie, Irsko), nicméně pouze s limitovanými sociálními dávkami. Nezaměstnanost může tedy zakládat důvod pro zrušení povolení k pobytu.
- 4) Právní předpisy společenství na volný pohyb pracovních sil jsou plně aplikovány (Švédsko).<sup>73</sup>

### 2.5.2 Uplatnění přechodných období

Během první fáze využily tato omezení kromě Německa ještě další členské země EU15. Tímto chtěly zamezit přístupu středoevropským a východoevropským migrantům na své pracovní trhy a udržet v platnosti dosavadní bilaterální smlouvy. Některé ze zemí EU15, jako Rakousko, Itálie, Nizozemí a Portugalsko, se rozhodly pro stanovení kvót pro migranty ze zemí EU8. Pouze Velká Británie, Irsko a Švédsko se rozhodly pro neomezený přístup na jejich pracovní trhy pro zájemce ze zemí EU8.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> TRASER, J. *Report on the free movement of workers in EU-25: Who's afraid of EU enlargement ?*. [online]. Brusel: European Citizen Action Service, 2005, s. 8. [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: <http://www.migration-boell.de/downloads/migration/EnlargementReport.pdf>

<sup>74</sup> HEINEN, M.; PEGELS, A. *Die EU-Osterweiterung und die Arbeitnehmerfreizügigkeit: Sind Längere Zugangsbeschränkungen sinnvoll für Deutschland?* Focus MIGRATION Kurzdossier Nr. 4, 2006 [online]. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), s. 1. [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/KD04\\_freizuegigkeit.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/KD04_freizuegigkeit.pdf)

**Tab. 8 – Přehled otevření pracovních trhů podle zemí pro státy EU8**

	1. fáze	2. fáze	3. fáze
	(1.5.2004 - 30.4.2006)	(1.5.2006 - 30.4. 2009)	(1.5.2009 - 30.4.2011)
<b>Členské státy EU-15</b>			
Belgie	žádný volný přístup na pracovní trh	ponechání omezení, flexibilní postup pro některé sektory a povolání (přednostní zacházení)	zrušení omezení od 1.5.2009
Dánsko	přístup na pracovní trh bez hodnocení situace na trhu, ale za možných podmínek: zaměstnání na plný úvazek. Dodržování kolektivních norem.	ponechání omezení, snaha o další uvolňování	zrušení omezení od 1.5.2009 (v platnosti ponechána řada opatření a iniciativ)
Finsko	žádný volný přístup na pracovní trh	zrušení omezení	omezení zrušena již k 30.4.2006
Francie	žádný volný přístup na pracovní trh, s výjimkou vybraných sektorů	zamýšlené částečné zrušení omezení (přístup k vybraným hospodářským odvětvím)	zrušení omezení k 1.7.2008
Irsko	žádné omezení, registrační povinnost, časové omezení u povolení k pobytu	jako doposud	jako doposud
Itálie	žádný volný přístup na pracovní trh, kvóty pro zaměstnance z nových členských zemí	původně: plánované zvýšení kvót, přesto od července 2006: všechna omezení zrušena	zrušení omezení od července 2006
Lucembursko	žádný volný přístup na pracovní trh	ponechání omezení, flexibilní postup pro některé sektory a povolání (přednostní zacházení)	zrušení omezení od 1.11.2007
Německo	žádný volný přístup na pracovní trh, omezení při ustanovení přeshraničního poskytování služeb u určitých sektorů	jako doposud	s účinností od 1.11.2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ. Od 1.1.2009 platí zjednodušený postup pro získání povolení k zaměstnání pro absolventy VŠ
Nizozemsko	žádný volný přístup na pracovní trh, uvolněný postup pro vybrané sektory a povolání	rozhodnutí o zrušení omezení posunuto, dle oznámení ministerstva práce ze dne 15.2.2007 je zamýšleno zrušení omezení od 1.3.2007 (předpoklad: vyplácení stejných mezd jako u tuzemců)	zrušení omezení od 1.5.2007
Portugalsko	žádný volný přístup na pracovní trh, kvóty pro zaměstnance z nových členských zemí	zrušení omezení	neuplatňuje od 30.4.2005

Rakousko	žádný volný přístup na pracovní trh, kvóty pro zaměstnance z nových členských zemí, omezení při ustanovení přeshraničního poskytování služeb	jako doposud	od 1.1.2008 vydán seznam profesí, pro které je zjednodušený postup pro získání povolení k zaměstnání
Řecko	žádný volný přístup na pracovní trh	zrušení omezení	omezení zrušena již k 30.4.2006
Španělsko	žádný volný přístup na pracovní trh, bilaterální smlouva s Polskem (kontingenty)	zrušení omezení	neuplatňuje od 30.4.2005
Švédsko	žádné omezení	jako doposud	jako doposud
Velká Británie	žádné omezení, registrační povinnost, časové omezení u povolení k pobytu	jako doposud	jako doposud
<b>Další členské státy Evropského hospodářského prostoru</b>			
Island	žádný volný přístup na pracovní trh	jako doposud	neuplatňuje od 30.4.2006
Norsko	žádný volný přístup na pracovní trh	jako doposud	zrušení omezení od 1.5.2009
Švýcarsko	žádný volný přístup na pracovní trh	přechodné období (jako Německo a Rakousko)	uplatňuje přechodné období pro zaměstnané osoby a poskytovatel služeb v určitých odvětvích (účinná nejdéle do 30.4.2011)

Zdroj: UNTIEDT, G. Auswirkung der EU-Erweiterung auf Wachstum und Beschäftigung in Deutschland und ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten, s. 79

Uvedená tabulka č. 8 dává přehled o přechodných obdobích, která byla platná pro státy, které přistoupily k Evropské unii 1. 5. 2004. Je zde třeba připomenout, že přechodná období se týkala pouze států EU8, pro Maltu a Kypr přechodná období zavedena nebyla. Omezení přístupu na pracovní trhy většiny zemí EU15 bylo zapříčiněno velkou obavou, že dojde k masivnímu přílivu levné pracovní síly ze zemí střední a východní Evropy, které přistoupily v roce 2004 k Evropské unii. Obávaly se, že tato masivní vlna pracovních migrantů způsobí nárůst nezaměstnanosti v zemích EU15 nebo povede k poklesu mzdových tarifů z důvodu konkurenceschopnosti.<sup>75</sup> První poznatky, které se týkaly migračních procesů od 1. 5. 2004, nepotvrzovaly domněnku, že zavedení volného pohybu

<sup>75</sup> HEINEN, M.; PEGELS, A. *Die EU-Osterweiterung und die Arbeitnehmerfreizügigkeit: Sind Längere Zugangsbeschränkungen sinnvoll für Deutschland?* Focus MIGRATION Kurzdossier Nr. 4, 2006 [online]. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), s. 2. [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/KD04\\_freizuegigkeit.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/KD04_freizuegigkeit.pdf)



osob, povede k masivnímu přistěhovalectví. Pro rok 2004 se počítalo s počtem 100 000 – 150 000 osob, což tvořilo zhruba třetinu původně odhadovaných čísel v provedených studiích. Zatímco do Německa přišlo z pouze 35 000 osob z nových členských zemí, což byla pětina očekávané hodnoty, Velká Británie se dočkala přílivu 50 000 – 80 000 osob z nových členských zemí EU8, tato čísla byla pětinasobkem předchozích odhadů. Naproti tomu co se týká migrace do skandinávských zemí, které své pracovní trhy otevřely, zde odpovídala očekávání předchozím odhadům. Z toho také vyplývá, že při volbě cílové země hrálo otevření pracovního trhu podstatnou úlohu a v neposlední řadě také znalost jazyka.<sup>76</sup>

Volný pohyb osob pro občany České republiky byl plně zaveden od 1. 5. 2011. Po tomto datu mohou zájemci o zaměstnání pracovat v kterékoli zemi Evropské unie. Sezónní pracovníci mohli využít volného přístupu na německý pracovní trh bez omezení již od 1. ledna 2011.

Protože občané České republiky neměli nikdy velký zájem o stěhování se za práci do ciziny, neočekával se žádný velký zájem o práci v zemích Evropské unie ani po úplném odstranění posledních překážek a otevření posledních pracovních trhů, kde bylo doposud vyžadováno pracovní povolení. Nepočítalo se ani s žádnou velkou migrační vlnou do Německa a Rakouska, které uvolnilo přístup na svůj pracovní trh jako poslední k 1. 5. 2011.<sup>77</sup> Pro státy, které přistoupily v roce 2007, Bulharsko a Rumunsko, byla nastavena také přechodná období 2+3+2. Těchto přechodných období využily od počátku, tzn. od roku 2007, Belgie, Dánsko, Francie, Itálie, Irsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko a Velká Británie. Z dalších členských států Evropského hospodářského prostoru to byly Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. Od roku 2009 přestaly uplatňovat přechodná období Dánsko, Maďarsko, Portugalsko, Řecko, Španělsko a Švýcarsko. V současné době platí omezení v Belgii, Francii, Irsku, Itálii, Lucembursku, Maltě, Německu, Nizozemí, Rakousku a Velké Británii. Od počátku mohli pracovat zájemci z Bulharska a Rumunska v zemích EU8, které přistoupily k Evropské unii v roce 2004. K úplnému otevření všech

---

<sup>76</sup> WAGENER, Hans J., et. al. *Europäische Integration: Recht und Ökonomie, Geschichte und Politik*. 1. Aufl. München: Vahlen, 2006. s. 269. ISBN 3-8006-3267-5.

<sup>77</sup> Volný pohyb pracovníků v EU, *Národní pojištění: Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí*, Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2011, roč. 42, č. 1, s. 29. ISSN 0323-2395.

pracovních trhů zemí Evropské unie pro občany Bulharska a Rumunska by mělo dojít 1. 1. 2014.<sup>78</sup>

## 2.6 Projekt „Modrá karta (Blue Card)“

Jedná se o projekt, který byl vytvořen za účelem otevření přístupu na pracovní trhy členských zemí Evropské unie vysoce kvalifikovaným zahraničním pracovníkům, v důsledku toho by mělo dojít k posílení těch odvětví hospodářství, kde se vysoce kvalifikovaných pracovníků nedostává. Udělování modré karty podléhá společným postupům a jsou stanovena určitá kritéria. Není náhradou za vnitrostátní systémy přístupu na pracovní trh, ale měla by být dodatečným motivačním nástrojem. Na modrou kartu nevzniká nárok automaticky splněním daných kritérií. O množství vydaných modrých karet rozhodují členské státy Evropské unie. Žadatel o modrou kartu musí být bezúhonný a mít čistý trestní rejstřík, pokud i přes nesplnění této podmínky o modrou kartu požádá, nejen že mu modrá karta nebude udělena, ale hrozí i trestní a finanční postih (pokuta až do 50 000 € nebo vězení). Pracovní místo v některém členském státě musí mít již zajištěné a doložit praxi minimálně 5 let nebo vysokoškolský diplom uznaný v některé zemi Evropské unie. Pracovní smlouva musí žadateli zajišťovat příjem, který bude minimálně 1,7krát vyšší než průměrný hrubý příjem ve státě, v němž má trvalé bydliště a nesmí být nižší než plat evropského pracovníka na srovnatelném pracovním místě. Platnost karty je 3 roky a je možno ji prodloužit o další 2 roky. Držitel modré karty nemá právo na trvalý pobyt v Evropské unii. Trvalý pobyt se získává až po pěti letech. Držitel modré karty může požádat o povolení k pobytu pro své rodinné příslušníky, současně mohou rodinní příslušníci také pracovat v Evropské unii a bude jim poskytnuto odpovídající sociální zabezpečení.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup> *Evropská unie - Volný pohyb osob: Přechodné období pro volný pohyb pracovníků.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 9.10.2010 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1282>

<sup>79</sup> *Projekt "modré karty" v Evropské unii.* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, duben 2009 [cit. 2012-01-21]. Dostupné z: [http://www.vupsv.cz/sites/File/knihovna/modre\\_karty-EU.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/knihovna/modre_karty-EU.pdf)

### 2.6.1 „Modrá karta“ a „Zelená karta“ v České republice

**Modré karty** vydávané v České republice jsou určeny pro cizince, kteří najdou uplatnění v oborech, ve kterých je nedostatek požadovaných vysoce kvalifikovaných zaměstnanců v České republice. Mohou o ni žádat cizinci ze zemí mimo Evropskou unii. Na základě udělení modré karty má cizinec právo pobývat na území České republiky a pracovat na pracovním místě, pro které byla modrá karta vydána. Je vydávána pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním, kteří mají pracovní smlouvu na minimálně jeden rok a stanovenou roční hrubou mzdu, která odpovídá minimálně 1,5násobku průměrné roční hrubé mzdy v České republice (vyhlašované sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí).<sup>80</sup>

**Zelené karty** jsou také určeny pro cizince, kteří najdou uplatnění v oborech, ve kterých je v České republice poptávka po zaměstnancích. Na rozdíl od modré karty je zelená karta určena pro cizince z vyjmenovaných zemí, které nejsou členskými zeměmi Evropské unie: Australské společenství, Černá hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko a Ukrajina. Vydaná karta opravňuje cizince pobývat na území České republiky a pracovat na pracovním místě, pro které byla zelená karta vydána. Zelená karta je vydávána ve třech variantách:

- typ A – mohou získat kvalifikovaní pracovníci s vysokoškolským vzděláním,
- typ B – mohou získat pracovníci na pracovní pozice minimálně s požadavkem vzdělání vyučen,
- typ C – mohou získat ostatní pracovníci.

Platnost zelené karty je 2 – 3 roky a u karet typu A i B je možno prodloužit platnost vždy až o další 3 roky. Platnost karet typu C prodlužovat nelze. V současné době trvá procedura získání zelené karty asi 60 dní.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> *Modré karty pro cizince v České republice*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2012-04-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/modka/ciz#coje](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje)

<sup>81</sup> *Zelené karty pro cizince v České republice*. [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 2012-04-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zelka/ciz#coje](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz#coje)

### 3 Analýza vybraných pracovních trhů

V této kapitole jsou uvedeny podmínky a problematika přístupu na pracovní trhy vybraných zemí. Záměrně byly vybrány tyto státy:

- Velká Británie, jako země, která se rozhodla uvolnit přístup na svůj pracovní trh pro země EU8 ihned po rozšíření Evropské unie 1. 5. 2004,
- Německo a Rakousko, které uvolnily svůj pracovní trh pro země EU8 1. 5. 2011 po využití maximální doby přechodných omezení,
- Itálie, z důvodu vlastní pracovní zkušenosti v této zemi před vstupem České republiky do Evropské unie.

Půjde o porovnání podmínek pro přístup na pracovní trhy těchto zemí před vstupem České republiky do Evropské unie a podmínek při volném přístupu na pracovní trhy těchto zemí.

Evropská komise vydala v únoru 2006 zprávu o první fázi přechodných opatření. Zde bylo zjištěno, že Velká Británie, Irsko a Švédsko, tím, že otevřely přístup na své pracovní trhy pro pracovní síly ze zemí EU8, došly k pozitivním výsledkům v působení na jejich hospodářství. Za zmínku stojí konkrétní čísla, která reprezentují zájem pracovních sil pracovat ve Velké Británii a Irsku, ve Švédsku nebyl zájem o práci příliš markantní.<sup>82</sup>

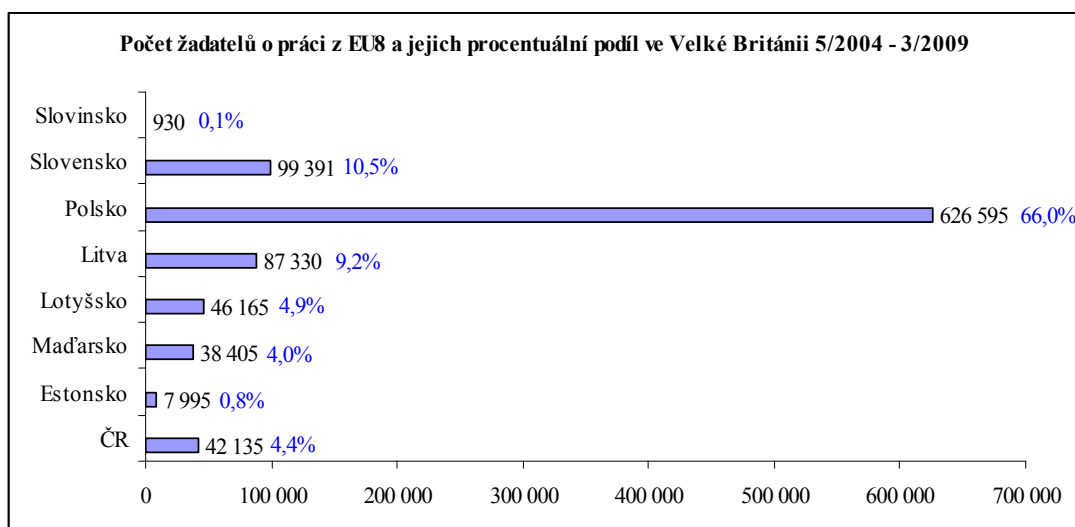
#### 3.1 Velká Británie

Velká Británie zavedla po otevření pracovního trhu pracovním silám ze zemí EU8 tzv. Worker Registration Scheme (WRS). Tento systém sloužil k registraci zaměstnanců. Do tohoto systému se museli zaměstnanci ze zemí EU8 povinně zaregistrovat během 30 dní po začátku jejich zaměstnání. V období květen 2004 do prosince 2005 se zaregistrovalo do systému WRS 344 635 pracovních sil ze zemí EU8. Toto číslo ale není reprezentativním údajem o počtu pracovních migrantů, protože při každé změně zaměstnání je pracovník povinen se znovu registrovat a dochází tím k duplicitním

---

<sup>82</sup> HEINEN, M.; PEGELS, A. *Die EU-Osterweiterung und die Arbeitnehmerfreizügigkeit: Sind Längere Zugangsbeschränkungen sinnvoll für Deutschland?* Focus MIGRATION Kurzdossier Nr. 4, 2006 [online]. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), s. 3. [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/KD04\\_freizuegigkeit.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/KD04_freizuegigkeit.pdf)

záznamům. Dalším důvodem je, že zde neexistuje povinnost odhlášení v případě, že zaměstnání ukončí nebo ze země odjedou. Další registrace odpadá i v případě, pokud jsou pracovníci zaměstnáni déle než 12 měsíců. V tomto údaji mohou být také zahrnuti pracovníci, kteří byli zaměstnáni již před květnem 2004, tento počet se odhaduje asi na 26%. Dále jsou zde zaměstnanci, kteří neuvedli žádný konkrétní datum vstupu do země a jejich počet je odhadován na 12%. Nemůžeme tedy konstatovat, že tento údaj je směřodátným údajem pro pracovní migraci po připojení zemí EU8 k zemím EU15. Celkový počet nově registrovaných migrantů ve Velké Británii v období květen 2004 až září 2005 činil necelé 1 % celkového počtu obyvatel v produktivním věku. Proti předpovědím tedy nedošlo k žádnému náhlému a nekontrolovatelnému přílivu pracovníků z nových členských zemí EU8.<sup>83</sup> Na obrázku č. 12 je znázorněna struktura žadatelů o práci ve Velké Británii v období květen 2004 – březen 2009. Z obrázku je patrné, že nejvíce žadatelů o práci ve Velké Británii je z Polska, následováni, s velkým rozdílem v počtu žadatelů, občany Slovenska a Litvy. Zájem o práci ve Velké Británii ze strany občanů České republiky je méně než poloviční v porovnání se zájmem občanů ze Slovenska. Opět můžeme konstatovat nízkou ochotu k migraci za prací ze strany občanů České republiky.



**Obr. 12 – Počet žadatelů o práci ze zemí EU8 ve Velké Británii**

Zdroj: Accession Monitoring Report: May 2004 - March 2009. Dostupné z: [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100422120657/http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/reports/accession\\_monitoring\\_report/](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100422120657/http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/reports/accession_monitoring_report/), vlastní zpracování

<sup>83</sup> HEINEN, M.; PEGELS, A. *Die EU-Osterweiterung und die Arbeitnehmerfreizügigkeit: Sind Längere Zugangsbeschränkungen sinnvoll für Deutschland?* Focus MIGRATION Kurzdossier Nr. 4, 2006 [online]. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), s. 3. [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/KD04\\_freizuegigkeit.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/KD04_freizuegigkeit.pdf)

Povinná registrace do WRS přestala platit k 1. 5. 2011, kdy došlo ke zrušení veškerých restriktivních opatření vůči zemím EU8 jako důsledek ukončení poslední 3. fáze přechodných období.

### 3.2 Německo

Přístup na pracovní trh Německa před rokem 2004 byl pro občany České republiky obtížný. Hlavní bariérou byla nutnost získání pracovního povolení. Zaměstnávání se řídilo podle bilaterální dohody mezi ČR a Německem o vzájemném zaměstnávání občanů, která byla uzavřena mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Spolkovým úřadem práce v Norimberku z roku 1991. Na základě této dohody, která platila pro občany České republiky i po roce 2004, byly možné následující legální formy zaměstnání:

- sezónní práce – jednalo se o vykonávání časově omezené pomocné práce v Německu v přesně vymezených odvětvích:zemědělství, lesnictví, hotelové a pohostinské služby, podnicích zpracovávajících ovoce a zeleninu a pilařských závodech, toto povolení bylo možné udělit na dobu 3 měsíců v jednom roce, podmínkou byl zájem ze strany německého zaměstnavatele a nemožnost obsadit dané místo německým občanem nebo občanem ze země s volným pohybem osob,
- vzájemné zaměstnávání po dobu 12 – 18 měsíců – povolení bylo udělováno za účelem rozšíření kvalifikace, tzn. výkon časově omezené kvalifikované práce, nebylo omezeno na konkrétní profese, hlavní podmínkou bylo složení jazykové zkoušky u nezávislého orgánu,
- zaměstnávání občanů ČR v rámci smlouvy o dílo – formou subdodavatelských smluv v oblastech stavebnictví, restaurátorství a ostatní nestavební profese,
- přeshraniční dojíždka za prací „pendlerství“ – zaměstnání v příhraničních oblastech (do 50km od státních hranic) za předpokladu denního návratu do ČR, nepobírání dávek v nezaměstnanosti a dávek sociální potřeby. Byly přesně vyjmenovány okresy a města, ve kterých je pendlerství povoleno (více těchto příhraničních oblastí bylo v Bavorsku než na česko-saské hranici). Pendler nepotřeboval povolení k pobytu, ale pouze tzv. Grenzgängerkarte (kartu pro přeshraniční pendlování) s platností na 2 roky. O tuto kartu žádal na základě uděleného pracovního povolení,

- program „Zelených karet“ – program pro počítačové experty, který měl podpořit příliv vysoce kvalifikovaných sil (podrobněji popsáno v následujícím textu).<sup>84</sup>

V roce 2000 byla zavedena německá „Green Card“ s cílem získání zahraničních expertů ze zemí mimo Evropskou unii a Evropský hospodářský prostor. Jednalo se o přilákání specialistů z oboru informačních a telekomunikačních technologií, kterým měla „Green Card“ zajistit přístup na pracovní trh Německa bez byrokratických obtíží. Dle tehdejších odhadů Institutu pro německé hospodářství v Kolíně nad Rýnem mělo být obsazeno 50 000 až 75 000 volných pracovních míst ve zmíněném oboru. Tato karta umožňovala časově omezené pracovní povolení na dobu až 5 let, za podmínky, že bude zahraničním odborníkům nabídnuto pracovní místo v německé firmě. Původně stanovená kvóta 10 000 „Green Cards“ byla v krátké době navýšena na dvojnásobek. Předpokladem pro získání této karty bylo vysokoškolské vzdělání v oboru informačních a komunikačních technologií nebo zajištěný roční plat u firmy ve výši minimálně 51 000 €. Specifickým znakem této karty bylo extrémně rychlé získání pracovního povolení v časovém horizontu do jednoho týdne, ve srovnání s běžným postupem, který trval běžně několik měsíců. Zde byla vidět zjevná výhoda „Green Card“.

Pokud se ohlédneme za úspěchy této karty zjistíme, že v období od srpna 2000 až do července 2003 bylo uděleno pouze 14 876 pracovních povolení v rámci procesu „Green Card“. Většina specialistů, našla pracovní místo v Bavorsku (25%), Hesensku (24%), Bádensko-Würtembersku (19%) a Porýní-Vestfálsku (15%). Pokud se podíváme na velikost firem, potom zjistíme, že 11 368 pracovních povolení, což činilo 75% všech udělených povolení, bylo uděleno v malých a středních firmách (do 500 zaměstnanců). Firmy s počtem zaměstnanců nad 500 zaujímaly pouze 25% podíl. K těmto firmám patří např. SAP, Siemens, IBM, Microsoft, aj., jejichž celkový obrat činí 70% v daném odvětví.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> VAVREČKOVÁ J. et. al. *Monitoring zahraniční pracovní migrace a jejich podmiňujících faktorů se zaměřením na česko německé a česko rakouské pohraničí*, [online] Praha: VÚPSV, 2004. s. 79 – 82. [cit. 2012-1-21]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_161.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_161.pdf)

<sup>85</sup> KOLB, H. *Die deutsche „Green Card“*. Focus MIGRATION Kurzdossier Nr. 3, 2005 [online]. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), 1 - 2 s. [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: <http://www.bpb.de/files/FT895A.pdf>

**Tab. 9 – Přehled legálního zaměstnávání občanů ČR v Německu v roce 2002**

<b>formy zaměstnávání</b>	<b>počet osob</b>
<b>smlouvy na dobu 18 měsíců</b> (na základě dohody o vzájemném zaměstnávání občanů za účelem rozšíření odborných a jazykových znalostí)	639
<b>smlouvy na dobu 3 měsíce v roce</b> (krátkodobé zaměstnání v rámci sezónních prací)	2 985
<b>IT specialisté</b> (program zelených karet - "Green Card" pro počítačové experty)	305
<b>smlouvy o dílo</b>	1 503
<b>přeshraniční dojíždka</b> ("pendleři" - odhad)	4 500
<b>celkem</b>	<b>9 932</b>

Zdroj: VAVREČKOVÁ, J., et al. Monitoring zahraniční pracovní migrace a jejich podmiňujících faktorů se zaměřením na česko německé a česko rakouské pohraničí, s. 65

Pokud se vrátíme do roku 2004, kdy 1. května vstoupila Česká republika do Evropské unie, je známo, že Německo neotevřelo svůj pracovní trh pro zájemce ze zemí EU8, a taktéž pro zájemce z České republiky trvala omezení, která spočívala hlavně v získání pracovního povolení, což nebylo v případě Německa jednoduché. Německo stanovilo pro vydávání pracovních povolení přesné kontingenty a kvóty, které nebylo možné obejít.

Německo spolu s Rakouskem využily přechodných období v plném rozsahu 2+3+2 (jak bylo již zmíněno v kapitole 3) a teprve k 1. květnu 2011 povolily volný pohyb pracovních sil i pro nové země Evropské unie, které vstoupily v roce 2004. Zde je na místě připomenout, že přechodná období se týkala pouze zemí EU8, pro Maltu a Kypr, které také vstoupily do Evropské unie v roce 2004, nebyla nikdy žádná přechodná období uplatňována. Pro země, které vstoupily do Evropské unie v roce 2007 (Bulharsko a Rumunsko) platí přechodná období do roku 2014, restrikce nejsou však již v takovém rozsahu, jako tomu bylo u zemí EU8.

V Nařízení o připuštění nově vstupujících cizinců k výkonu zaměstnání ze dne 22. 11. 2004 najdeme podmínky, kdy je potřeba souhlas Spolkové agentury práce s výkonem výdělečné činnosti u cizinců. Najdeme zde také úpravu, kdy není potřeba tohoto souhlasu. Bez pracovního povolení může v jiném členském státě pracovat



zaměstnanec vyslaný zaměstnavatelem k přechodnému poskytování služeb. Zde využilo Německo možnost omezit poskytování služeb v následujících oborech: stavebnictví, vnitřní dekorativství a úklid budov a dopravních prostředků. V dubnu 1991 byla podepsána česko – německá Dohoda o vysílání československých pracovníků z podniků se sídlem v České a Slovenské federativní republice k zaměstnávání na základě smluv o dílo 366/1991 Sb. Na základě této dohody jsou vyhlašovány kontingenty, kolik pracovních povolení bude vyslaným zaměstnancům v oborech, které jsou regulovány, uděleno.<sup>86</sup> V rámci této dohody existoval kontingent, který byl v roce 2004 využíván pouze na 17 – 30 % výše kontingentu pro rok 2004. Kontingent pro zaměstnance se statutem zahraniční pracovník také nebyl zcela čerpán a dle informací Velvyslanectví Spolkové republiky Německo v Praze dostalo všech 235 žadatelů pracovní povolení k 1. 5. 2004. V roce 2004 bylo v Německu uděleno 873 470 pracovních povolení a z toho na občany nových členských zemí Evropské unie připadlo 493 336 pracovních povolení. Pracovní povolení pro práci v Německu získalo v České republice 28 744 žadatelů. Od května 2004 do listopadu 2004 bylo podáno 15 478 žádostí Čechů o pracovní povolení a 95% bylo vyhověno. Určité možnosti se otevřely v příhraničních oblastech a pro sezónní pracovníky, kdy byla práce vykonávána pouze po omezenou dobu.<sup>87</sup> Těchto sezónních pracovníků přišlo do Německa do roku 2009 více než 273 000 občanů z nových členských států Evropské unie.<sup>88</sup>

K dalšímu pokroku, co se týče uvolňování restriktivních opatření volného pohybu pracovních sil, došlo od 1. 11. 2007, kdy Spolková agentura pro práci ustoupila na žádost německých zaměstnavatelů od tzv. individuální zkoušky přednosti u profesí ze strojírenství a automobilového průmyslu a inženýrů elektroprůmyslu u žadatelů z nových členských zemí. Agentury ze zásady zkoumaly, jestli existují uchazeči z Německa nebo uchazeči z EU15, kteří měli být na základě této individuální zkoušky přednosti upřednostňováni.

---

<sup>86</sup> ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí* 1.vydání Praha: C. H. Beck, 2009. s. 100 – 101. ISBN 978-80-7400-110-9

<sup>87</sup> *Německý pracovní trh je otevřený pro české občany*. [online]. Praha: Velvyslanectví spolkové republiky Německo [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite\\_\\_arbeitnehmerfreizuegigkeit\\_\\_cz.html](http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite__arbeitnehmerfreizuegigkeit__cz.html)

<sup>88</sup> *Německý pracovní trh se dále otevírá občanům České republiky*. [online]. Praha: Velvyslanectví spolkové republiky Německo [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite\\_\\_arbeitnehmerfreizuegigkeit2009\\_\\_cz.html](http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite__arbeitnehmerfreizuegigkeit2009__cz.html)

Dále se zlepšily podmínky pro ty, kteří studovali v Německu déle než 3 roky a měli zájem v Německu pracovat. Dle informace Velvyslanectví Spolkové republiky Německo v Praze začalo docházet k poklesu evidovaných pracovníků z České republiky. Tento pokles neměl být způsoben restriktivní politikou německých úřadů, ale byl důsledkem větší otevřenosti. Podle §12a vyhlášky Evropské unie o pracovním povolení, bylo možno získat již během jednoho roku pracovní povolení, které nebylo vázáno na odvětví a bylo časově neomezeno (dříve bylo toto možné až po 4 - 5 letech).<sup>89</sup>

Od ledna 2009 došlo k otevření německého pracovního trhu pro vysokoškolsky vzdělané odborníky z nových členských zemí v rámci realizace akčního plánu Spolkové vlády „Příspěvek pracovní migrace k zajištění odborných sil v Německu“. Pracovní povolení se začalo vydávat bez tzv. prověřování priority, které spočívalo v šetření pracovního úřadu, zda je pro dané místo k dispozici místní uchazeč o práci, který by byl upřednostněn. Také docházelo ke kontrole, zda tito vysokoškolsky vzdělaní pracovníci pracují za srovnatelných podmínek, jako jejich němečtí kolegové.<sup>90</sup>

Jak je z výše uvedeného patrné, uplatňovalo Německo přechodná období v rámci volného pohybu pracovních sil po dobu 7 let, avšak můžeme sledovat postupné uvolňování na pracovním trhu a omezení určitých restriktivních podmínek, které omezovaly přístup na německý trh.

Již v září 2011 vydal Německý spolkový úřad pro migraci a uprchlíky první výsledky o migraci, která byla spojená s otevřením pracovního trhu v Německu pro občany ze zemí EU8. Vzhledem ke stejnému období v roce 2010 došlo v květnu 2011 k silnému nárůstu , kde lze hovořit o více jak 100% navýšení. Dle statistických údajů se v květnu 2010 přistěhovalo do Německa cca 4300 obyvatel, přičemž v květnu 2011, kdy se pracovní trh v Německu otevřel pro občany EU8 došlo k přistěhování více než 10 000 obyvatel.

---

<sup>89</sup> *Německý pracovní trh je otevřen českým občanům*. [online]. Praha: Velvyslanectví spolkové republiky Německo [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite\\_freizuegigkeit\\_cz.html](http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite_freizuegigkeit_cz.html)

<sup>90</sup> *Německý pracovní trh se dále otevírá občanům České republiky*. [online]. Praha: Velvyslanectví spolkové republiky Německo [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite\\_arbeitnehmerfreizuegigkeit2009\\_cz.html](http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite_arbeitnehmerfreizuegigkeit2009_cz.html)

V tabulce č. 10 jsou uvedeny počty přistěhovaných osob. Nejsou to tedy údaje přímo o žadatelích o práci v Německu, nicméně 95% tvoří osoby v produktivním věku 15 – 64 let.<sup>91</sup>

**Tab. 10 – Migrace ze zemí EU8 a EU2 do Německa v roce 2011**

<b>Přistěhovalci ze zemí EU-8 a EU-2 v roce 2011</b>							
<b>státní příslušnost</b>	<b>leden</b>	<b>únor</b>	<b>březen</b>	<b>duben</b>	<b>květen</b>	<b>červen</b>	<b>červenec</b>
Estonsko	28	36	44	36	42	38	42
Lotyšsko	250	186	281	194	377	292	296
Litva	188	189	303	254	432	393	429
Polsko	2 970	2 807	4 045	2 830	6 836	4 549	5 394
Slovensko	218	280	445	297	563	481	412
Slovinsko	60	40	61	35	91	84	75
Česká republika	177	136	225	239	335	230	305
Maďarsko	801	773	1 092	663	1 559	1 275	1 360
<b>EU8 celkem</b>	<b>4 692</b>	<b>4 447</b>	<b>6 496</b>	<b>4 548</b>	<b>10 235</b>	<b>7 342</b>	<b>8 313</b>
Bulharsko	1 286	1 255	1 657	1 377	1 712	1 456	1 467
Rumunsko	2 205	1 932	2 776	2 276	3 302	2 601	2 887
<b>EU2 celkem</b>	<b>3 491</b>	<b>3 187</b>	<b>4 433</b>	<b>3 653</b>	<b>5 014</b>	<b>4 057</b>	<b>4 354</b>
<b>EU8 + EU2 celkem</b>	<b>8 183</b>	<b>7 634</b>	<b>10 929</b>	<b>8 201</b>	<b>15 249</b>	<b>11 399</b>	<b>12 667</b>

Zdroj: VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V BERLÍNĚ. *Migrace po uvolnění pracovního trhu v DEU po 1.5.2011: Zpráva TIC*. Berlín, 2011.

V tabulce č. 10 jsou uvedena i data pro země, které přistoupily k Evropské unii v roce 2007 (Bulharsko, Rumunsko). Pro tyto dvě země ještě není pracovní trh v Německu otevřen. Až do konce roku 2013 budou občané těchto dvou zemí muset žádat o pracovní povolení. Od 1. 1. 2012 odpadla povinnost žádat o pracovní povolení pro vysokoškolsky vzdělané osoby z těchto zemí, pokud vykonávají kvalifikovanou práci, pro sezónní pracovníky a pro osoby, které se vyučí u německé firmy. Ze studie německého Institutu pro výzkum v oblasti práce a profesí vyplývá, že na německém pracovním trhu nebyl nedostatek pouze

<sup>91</sup> VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V BERLÍNĚ. *Migrace po uvolnění pracovního trhu v DEU po 1.5.2011: Zpráva TIC*. Berlín, 2011. s. 1.

vysoce kvalifikovaných pracovníků, ale také pracovníků se střední kvalifikací, zejména v pohostinství, oblasti sociálních služeb a v oblasti péče o staré a nemocné osoby.<sup>92</sup>

**Tab. 11 – Migrace ze zemí EU8 a EU2 do Německa 5 – 7/2011**

<b>Přistěhovalci ze zemí EU-8 a EU-2 v roce 2011</b>				
státní příslušnost	celkem 5 - 7/2011	počet obyvatel v tis.	poměr k počtu obyvatel v %	poměr k celk. počtu přistěhovalců z EU8 5 - 7/2011 v %
Estonsko	122	1 283	10%	0,47%
Lotyšsko	965	2 205	44%	3,73%
Litva	1 254	3 536	35%	4,84%
Polsko	16 779	38 442	44%	64,81%
Slovensko	1 456	5 477	27%	5,62%
Slovinsko	250	2 000	13%	0,97%
Česká republika	870	10 190	9%	3,36%
Maďarsko	4 194	9 976	42%	16,20%
<b>EU8 celkem</b>	<b>25 890</b>	<b>73 109</b>	<b>35%</b>	<b>100,00%</b>
Bulharsko	4 635	7 094	65%	
Rumunsko	8 790	21 905	40%	
<b>EU2 celkem</b>	<b>13 425</b>	<b>28 999</b>	<b>46%</b>	
<b>EU8 + EU2 celkem</b>	<b>39 315</b>	<b>102 108</b>	<b>39%</b>	

Zdroj: VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V BERLÍNĚ. Migrace po uvolnění pracovního trhu v DEU po 1.5.2011: Zpráva TIC. Berlín, 2011.

Tabulka č. 11 uvádí celkové počty přistěhovaných osob do Německa ze států EU8 a EU2 za období květen – červenec 2011, jejich poměr k celkovému obyvatelstvu domácí země a poměr k celkovému počtu přistěhovalců EU8 ve sledovaném období. Tyto údaje ukazují na velmi nízkou mobilitu obyvatel České republiky. I přestože vidíme, že je Česká republika druhou nejlidnatější zemí z EU8, přistěhoval se ve sledovaném období po otevření pracovního trhu v Německu třetí nejmenší počet obyvatel a v poměru k celkovému počtu

<sup>92</sup> KOVACHEVA, V. *Teilweise Öffnung des deutschen Arbeitsmarkts für bulgarische und rumänische Arbeitnehmer ab 1. Januar 2012 – ein richtiger, aber ungenügender Schritt. Standpunkt: Arbeitsmigration* [online] Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), 2011, Nr. 177, s. 1. [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: [http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/HWWI\\_Standpunkt\\_177.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI_Standpunkt_177.pdf)

přistěhovaných obyvatel ze zemí EU8, je Česká republika dokonce na posledním místě. Jak se již před otevřením pracovního trhu Německa předpokládalo, největší počet obyvatel se přistěhoval z Polska. U pracovní migrace obyvatel České republiky se jedná především o přeshraniční dojíždění, které v těchto datech není zachyceno. Mezi faktory, které omezují migraci českých obyvatel řadíme v první řadě jejich neochotu stěhovat se za prací do vzdálenějších míst od domova a v druhé řadě je to znalost cizího jazyka alespoň na základní úrovni.<sup>93</sup>

Pokud se zaměříme na migraci, která byla za účelem práce, je možné vycházet z údajů, které jsou k dispozici o počtu osob, které jsou přihlášeny k sociálnímu pojištění. Ze zprávy Spolkové agentury práce Německa vyplývá, že v dubnu bylo registrováno k sociálnímu pojištění 226 000 osob ze zemí EU8. Měsíční přírůstek mezi dubnem a květnem 2011 byl 33 000 osob, kdy určitý přírůstek přisuzujeme vzhledem k ročnímu období, je možné dle zprávy samotnému volnému pohybu pracovních sil přičítat přírůstek ve výši 24 000 osob. Pokud porovnáme tento údaj s údajem z tabulky č. 10, kde je uveden podle Centrálního registru cizinců přírůstek v květnu 10 235 osob, je tento přírůstek mnohem vyšší. Zpráva tento rozdíl vysvětluje tím, že tyto osoby již v Německu žily, ale nebyly zaměstnány. Jak se vyjádřil Raimund Becker, člen představenstva Spolkové agentury práce: *„Nach wie vor hält sich der Zustrom osteuropäischer Arbeitskräfte in Grenzen. Die neuesten Daten bestätigen das Interesse, in den traditionellen Branchen wie Land- und Forstwirtschaft, im Baugewerbe oder in der verarbeitenden Industrie eine Beschäftigung zu finden. Sie stellen keine nennenswerte Konkurrenz für heimische Arbeitslose dar.“* (I nadále se drží příliv východoevropských pracovních sil v mezích. Nejnovější data potvrzují zájem o zaměstnání v tradičních odvětvích jako je zemědělství, lesní hospodářství, stavebnictví nebo ve zpracovatelském průmyslu. Oni nepředstavují žádnou významnou konkurenci pro domácí nezaměstnané.)<sup>94</sup>

---

<sup>93</sup> VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V BERLÍNĚ. *Migrace po uvolnění pracovního trhu v DEU po 1.5.2011: Zpráva TIC*. Berlín, 2011.

<sup>94</sup> *Erste Ergebnisse zu Auswirkungen der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit seit dem 1. Mai*. [online]. Bundesagentur für Arbeit: Arbeits- und Ausbildungsmarkt 27.7.2011 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2011/Presse-11-042.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2011/Presse-11-042.html)

Od 1. 5. 2011 není potřeba vyřizovat v Německu pracovní povolení. Při pobytu , který bude delší než 3 měsíce je nutné vyřízení povolení k pobytu, které uděluje německý cizinecký úřad. Na přihlašovací úřadu příslušné obce je nutné nahlásit bydliště v Německu a to ve lhůtě do 14 dní. Je nutné si také vybrat zdravotní pojišťovnu a tím se automaticky provede i přihlášení k placení sociálního a důchodového pojištění. Po přihlášení na finančním úřadu obdrží osoba tzv. daňové číslo (Steuernummer) a bude zařazena do určité daňové třídy (Lohnsteuerklasse), podle které jí bude zdaněn příjem. V Německu existuje 5 daňových tříd. Jednotná minimální mzda v Německu stanovena není a je stanovena na základě kolektivních smluv, které jsou dohodnuty mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi dle jednotlivých odvětví. Přehled minimálních mezd, které jsou sjednány kolektivními smlouvami v některých oborech je uveden v tabulce č. 12.

**Tab. 12 – Tarifní minimální mzdy v EUR/hodinu**

		leden 2011	březen 2012	další změna
<b>odvětví</b>	<b>mzdová skupina/třída</b>			
<b>stavebnictví (hl.staveb.výr)</b>				<b>1/2013</b>
západ	stavební dělníci	10,90	11,05	11,05
	odborní dělníci	12,95	13,40	13,70
	Berlín (odborní dělníci)	12,75	13,25	13,55
východ	stavební dělníci		10,00	10,25
<b>malířská a lakýrnická řemesla</b>				<b>7/2012</b>
západ	nevyučení zaměstnanci	9,50	9,75	
	vyučení s výučním listem	11,50	11,75	12,00
východ	nevyučení zaměstnanci	9,50	9,75	
<b>sociální péče</b>				
západ vč. Berlína		8,50	8,75	
východ		7,50	7,75	
<b>prádelní služby pro zákazníky provozující objekty</b>				<b>4/2012</b>
západ	minimální mzda	7,65	7,80	8,00
východ vč. Berlína	minimální mzda	6,50	6,75	7,00

Zdroj: Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz. Hans Böckler Stiftung: WSI-Tarifarchiv [online]. [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: [http://www.boeckler.de/pdf/ta\\_mindestloehne\\_aentg.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne_aentg.pdf)

### 3.3 Rakousko

Před vstupem České republiky do Evropské unie bylo možné pracovat v Rakousku pouze po získání povolení k pobytu (Aufenthaltstitel) a povolení k zaměstnání (Zulassung zur Beschäftigung).

**Povolení k pobytu** existuje ve dvou typech:

- Niederlassungsbewilligung – je stanoveno pro cizince pomocí kvót spolkovou vládou,
- Arbeitsaufenthaltserlaubnis – pro zaměstnance, kteří nemají v Rakousku stálé bydliště (např. pendleři) – je vydáván na 6 měsíců.

**Pracovní povolení** existuje v Rakousku ve třech formách:

- Beschäftigungsbewilligung – týká se osob, které pracují v Rakousku poprvé, vydává se pouze pokud to situace na trhu práce dovoluje, což znamená, pokud by bylo možno pracovní místo možné obsadit rakouským občanem nebo občanem ze zemí EU15, nesmí být toto povolení vydáno. Počet vydaných povolení nesmí přesáhnout 8% potenciálu rakouské pracovní síly. Toto povolení je vydáváno na maximálně 1 rok a je vázané na konkrétního zaměstnavatele,
- Arbeitserlaubnis – týká se osob, které byly v posledních 14 letech již v Rakousku zaměstnány, neprovádí se revize na pracovním trhu, povolení je vydáváno na dobu 2 let a je vázáno na spolkovou zemi, kde bylo vydáno,
- Befreiungsschein – týká se osob, které byly v posledních 8 letech v Rakousku zaměstnány minimálně 5 let. Platnost je dána na dalších 5let.

Mimo získání pracovního povolení a povolení k pobytu bylo nezbytné doložit i potvrzení o ubytování a prokázat dostačující budoucí příjmy. Získání práce v Rakousku bylo bez předchozích zkušeností velmi obtížné.<sup>95</sup> Tabulka č. 13 dává přehled o vydaných povoleních českým občanům v letech 1998 – 2003, podle jednotlivých druhů.

---

<sup>95</sup> VAVREČKOVÁ, J., et al. *Monitoring zahraniční pracovní migrace a jejich podmiňujících faktorů se zaměřením na česko německé a česko rakouské pohraničí*, [online] Praha: VÚPSV, 2004. s. 82 – 83. [cit. 2012-1-21]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_161.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_161.pdf)

**Tab. 13 – Přehled vydaných pracovních povolení podle druhů 1998 – 2003, občané ČR**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Beschäftigungsbewilligung</b>	3 254	3 691	3 821	4 394	4 707	4 929
<b>Arbeitserlaubnis</b>	249	130	93	77	88	72
<b>Befreiungsschein</b>	835	587	572	974	976	517
<b>vorläufige Berechtigung</b>	624	523	889	906	855	1 111
<b>Celkem za rok</b>	<b>4 962</b>	<b>4 931</b>	<b>5 375</b>	<b>6 351</b>	<b>6 626</b>	<b>6 629</b>

Zdroj: *Arbeitsmarktdaten online.*: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>, vlastní zpracování

Vzhledem k tomu, že statistická data od roku 2004 nejsou již dostupná v třídění podle jednotlivých druhů vydaných pracovních povolení, jsou v tabulce č. 14 uvedeny pouze celkové počty vydaných pracovních povolení za rok bez rozlišení jednotlivých druhů. V tabulkách můžeme sledovat, že po růstu udělených pracovních povolení do roku 2004 dochází v dalších letech v podstatě ke konstantnímu vývoji bez znatelných markantních nárůstů.

**Tab. 14 – Počet vydaných pracovních povolení 2004 – 2010, občané ČR**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Všechny druhy pracovních povolení celkem za rok</b>	6 693	6 378	6 615	6 670	7 086	6 090	6 179

Zdroj: *Arbeitsmarktdaten online.*: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>, vlastní zpracování

Protože je pracovní trh Rakouska pro občany z České republiky, tak jako pro ostatní občany ze zemí EU8, od 1. 5. 2011 volně přístupný, bez nutnosti žádat o pracovní povolení, je následující tabulka č. 15 uvedena jen pro první čtyři měsíce roku 2011, kdy bylo zaměstnání v Rakousku možné pouze na základě pracovního povolení. V uvedené tabulce vidíme postupný pokles vydaných pracovních povolení, vzhledem k blížícímu se otevření pracovního trhu Rakouska.

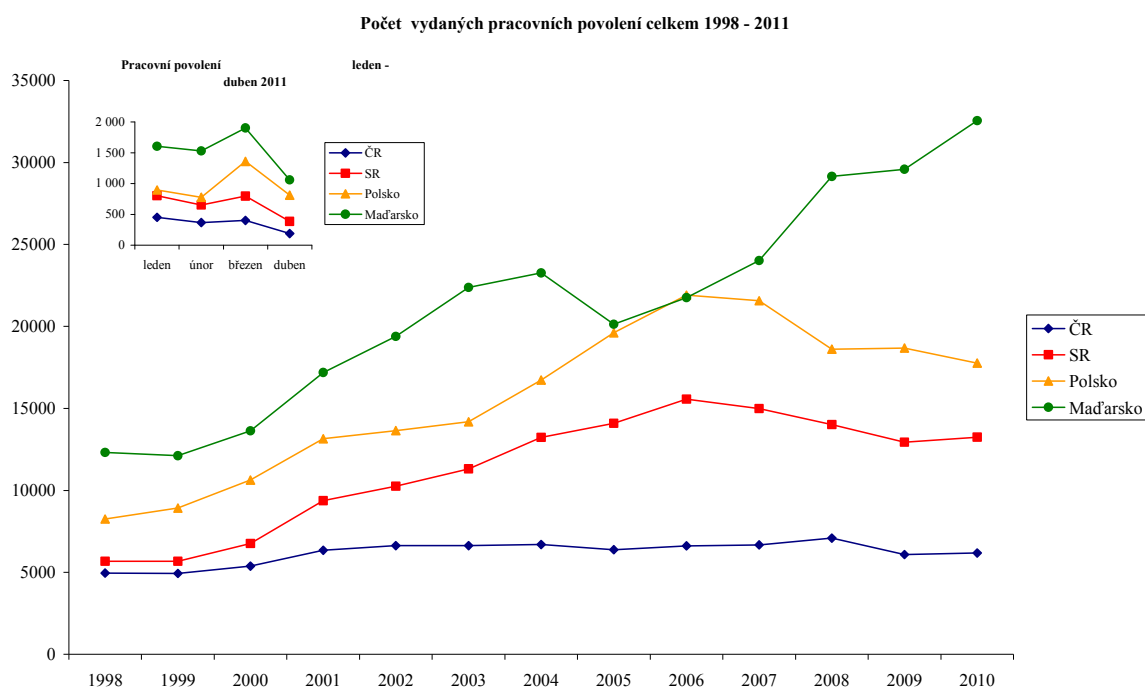
**Tab. 15 – Počet vydaných pracovních povolení v roce 2011 (leden – duben), občané ČR**

2011	leden	únor	březen	duben	Celkem leden - duben
<b>Všechny druhy pracovních povolení celkem</b>	452	366	401	188	<b>1 407</b>

Zdroj: *Arbeitsmarktdaten online.*: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>, vlastní zpracování



Na obrázku č. 13 je zobrazen vývoj počtu vydaných pracovních povolení pro občany České republiky (ČR), Slovenska (SR), Polska a Maďarska v letech 1998 – 2011. Ačkoli Rakousko je sousední země České republiky, zájem o práci ze strany českých občanů byl nejmenší v porovnání s ostatními vybranými státy, čímž se opět potvrzuje nízká ochota stěhovat se za práci u občanů České republiky. Nejvyšší zájem o práci v Rakousku je ze strany občanů Maďarska, nezanedbatelný je také počet vydaných pracovních povolení pro občany Polska, u kterých můžeme pozorovat vysoký stupeň ochoty stěhovat se za práci a to i v ostatních zemích Evropské unie.

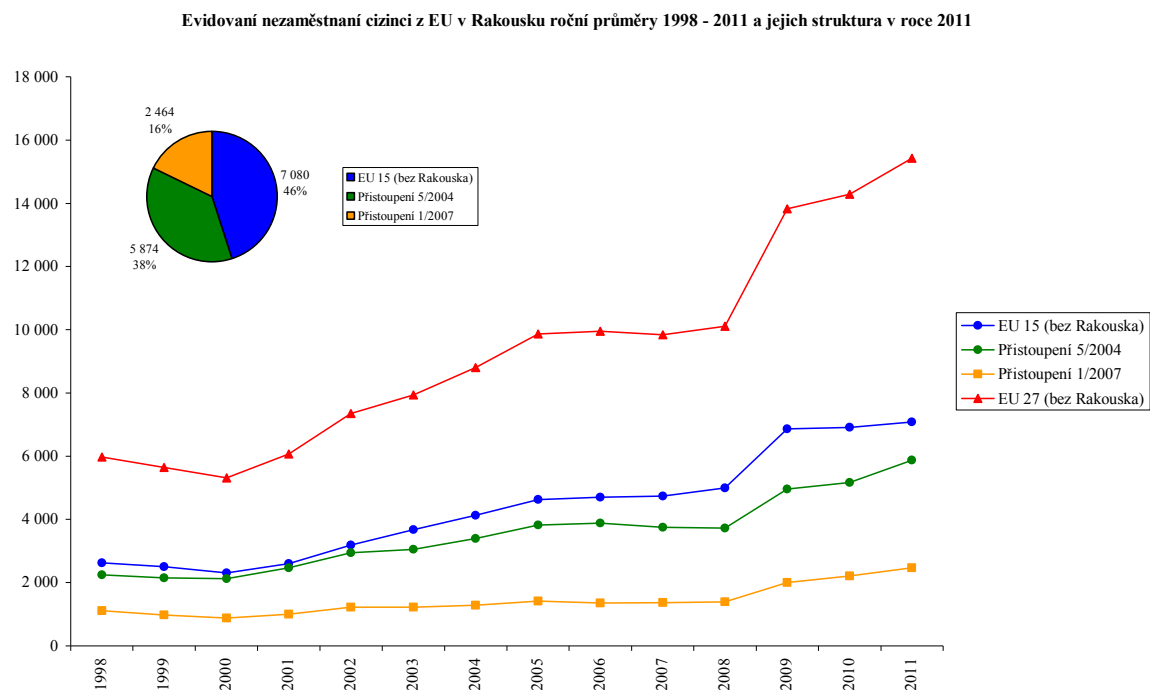


**Obr. 13 – Počet vydaných pracovních povolení pro občany ČR, SR, Polska a Maďarska (1998 – 2011)**

Zdroj: *Arbeitsmarktdaten online* : <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>, vlastní zpracování

Na obrázku č. 14 je znázorněn vývoj počtu nezaměstnaných cizinců ze zemí EU27 v Rakousku v letech 1998 - 2011. Sledujeme trvale rostoucí počet evidovaných nezaměstnaných cizinců ze zemí EU27 v Rakousku. Detailní údaje k počtům občanů z jednotlivých států EU27 (bez občanů Rakouska), kteří jsou v Rakousku evidováni jako nezaměstnaní jsou uvedeny v Příloze K. Pokud se podíváme na strukturu nezaměstnaných v roce 2011, vidíme na obrázku č. 14, že téměř polovinu zahraničních nezaměstnaných ze zemí EU27 tvoří občané ze zemí EU15. Občané ze zemí, které přistoupily k Evropské unii v roce 2004, tvoří více než třetinový podíl na všech zahraničních nezaměstnaných ze zemí

EU27 evidovaných na území Rakouska. Občané ze zemí, které přistoupily v roce 2007 se podílejí necelou pětinou.



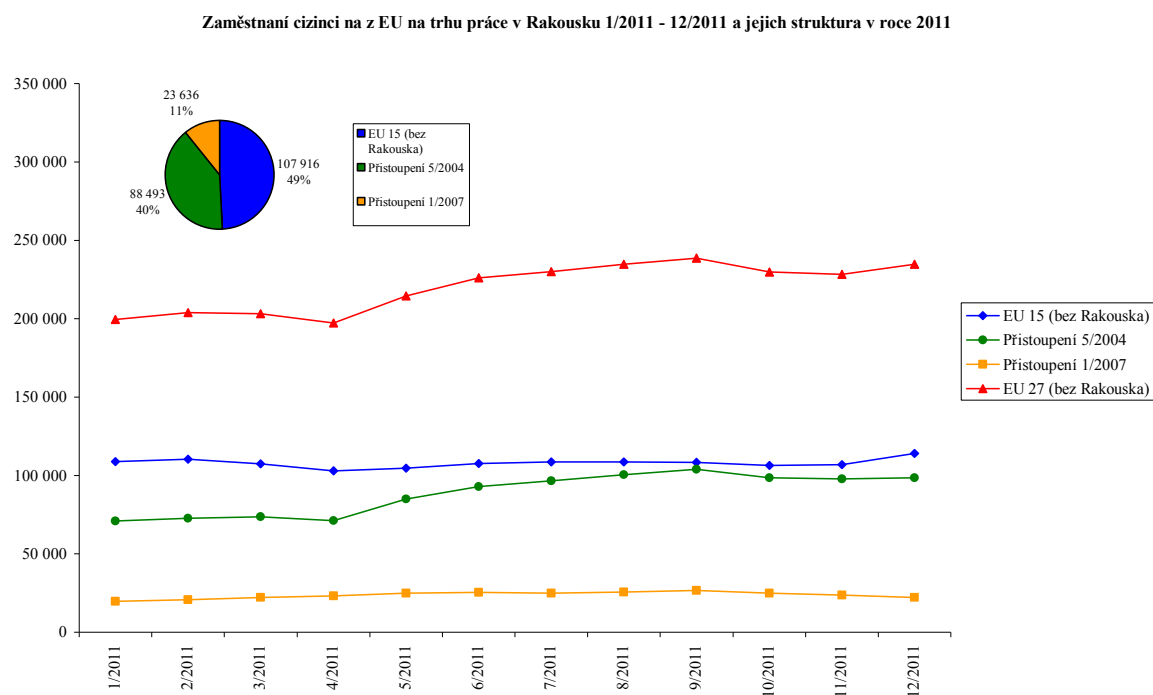
**Obr. 14 – Nezaměstnaní cizinci z EU v Rakousku 1998 - 2011 a jejich struktura (2011)**

Zdroj: ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Sonderauswertung DWH-PST. Österreich, 2012., vlastní zpracování

Po úplném otevření pracovního trhu Rakouska k 1. 5. 2011 nepotřebují občané nových členských zemí, které vstoupily do EU v roce 2004 ani pracovní povolení ani povolení k pobytu. Je nutné pouze přihlášení adresy pobytu vyplněním přihlašovacího lístku (Meldezettel) do tří dnů od příjezdu do Rakouska. Zaměstnavatel poté vyřídí přihlášení k platbě sociálního pojištění, daně z příjmu a nemocenské pojištění. Po této registraci obdrží zaměstnanec evidenční číslo pojištění. Minimální mzda je stanovena od 1. 1. 2009 a činí měsíčně 1000 euro. Pro osoby ze zemí EU2, které přistoupily k EU v roce 2007, platí stále ještě přechodná období. V současné době tedy musí získat v Rakousku pracovní povolení (Beschäftigungsbewilligung). Toto povolení je možné vystavit po revizi na trhu práce pro sezónní zaměstnance v oblasti zemědělství, lesnictví a pohostinství a to nejvýše na dobu 6 měsíců. Roční pracovní povolení je možné vystavit pouze pro vysoce kvalifikované pracovníky nebo pro pracovníky v odvětvích, které se potýká s trvalým nedostatkem pracovníků. V případě, že osoba ze země EU2 pracovala již nepřetržitě

v Rakousku po dobu minimálně 12 měsíců nebo je rodinným příslušníkem osoby s volným pohybem, poté i ona může požívat výhody volného pohybu osob.<sup>96</sup>

Na obrázku č. 15 je znázorněn vývoj počtu zaměstnaných zahraničních pracovníků ze zemí EU27 v Rakousku. V období 5/2011 – 9/2011 je vidět nárůst počtu zaměstnanců ze zemí, které přistoupily k Evropské unii v roce 2004, což je možné přisuzovat otevření pracovního trhu Rakouska od 1. 5. 2011. Vývoj počtu zaměstnanců ze zemí EU15 a EU2 je konstantní. Pro zaměstnance ze zemí EU15 je pracovní trh v Rakousku otevřen již dlouho, proto není důvod k markantním výkyvům v počtu zaměstnanců migrujících za prací do Rakouska. V případě zemí EU2 je konstantní vývoj zapříčiněn nutností získání pracovního povolení, možná i geografickou vzdáleností. Detailní údaje k počtům občanů z jednotlivých států EU27 (bez občanů Rakouska), které jsou v Rakousku zaměstnaní jsou uvedeny v Příloze L.



**Obr. 15 – Zaměstnaní cizinci z EU v Rakousku v roce 2011 a jejich struktura (2011)**

Zdroj: ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Sonderauswertung DWH-PST. Österreich, 2012., vlastní zpracování

<sup>96</sup>Informationen zur Ausländerbeschäftigung: Bulgarische und Rumänische Staatsbürger/innen. [online]. Arbeitsmarktservice Österreich: Arbeitssuchende, Ausländer/innen, Zugangsberechtigungen, Januar 2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.ams.at/\\_docs/Neue\\_EU-Buerger\\_08.pdf](http://www.ams.at/_docs/Neue_EU-Buerger_08.pdf)

Struktura zaměstnaných na obr. 15 ukazuje opět téměř poloviční podíl zaměstnanců ze zemí EU15 (bez Rakouska), podíl občanů ze zemí, které přistoupily v roce 2007 tvoří asi desetinu, což může být dáno ještě uplatňovaným přechodným obdobím, kdy není pro tyto občany volný přístup na pracovní trh Rakouska a také možná geografickou vzdáleností.

Rakousko-česká akademie expertů EXPAK AT.CZ vydává každoročně Rakousko-český monitor příhraničí. V tomto monitoru se zaměřují také na otázku otevření pracovního trhu v Rakousku. V Monitoru vydaném v lednu 2011 byla zmíněna otázka změny na pracovním trhu Rakouska po zrušení přechodných opatření. Zde rakouští experti nepředpokládají velké změny a neočekávají migrační proudy. Tyto názory zdůvodnili následovně:

- existence nedostatku kvalifikovaných pracovníků na obou stranách hranice,
- jazyková bariéra, která je způsobena větší oblibou angličtiny,
- vysoké náklady při odchodu, zpretrhání domácích vazeb,
- pracovníci bydlící v příhraničí již v Rakousku převážně pracují,
- migrace má především vnitrostátní charakter (Viedeň, Linec).

Předpokládají, že v roce 2011 přijde do Rakouska za prací 10 000 – 20 000 osob, což by bylo pro Rakousko vzhledem k nedostatku kvalifikovaných pracovníků a stárnutí populace pozitivní. Obavy jsou ale z příchodu lidí s nízkou kvalifikací nebo nekvalifikovaných pracovních sil.<sup>97</sup> Monitor, který byl zveřejněn v dubnu 2012 se zabývá dopady otevření pracovního trhu se zaměřením na česko-rakouské příhraničí. Uvádí, že byl zjištěn pouze nepatrně vyšší počet osob, kteří jezdí do Rakouska za prací. Odborníci považují otevření pracovního trhu v Rakousku za pozitivní, došlo k usnadnění a snížení administrativních procedur při zaměstnávání pracovníků z nových členských zemí. V monitoru byl zhodnocen příliv zaměstnanců z nových členských zemí na základě dat Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů v osmém měsíci po otevření pracovního trhu (stav prosinec 2011).<sup>98</sup>

---

<sup>97</sup>L&R SOCIALFORSCHUNG VE SPOLUPRÁCI S OHK BRNO-VENKOV. *Rakousko-český monitor příhraničí 2010*. [online]. Vídeň: EXPAK AT.CZ: Rakousko-česká akademie expertů, leden 2011 [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: <http://expak-at.cz/expak/img/uploads/expak1402.pdf>

<sup>98</sup>L&R SOCIALFORSCHUNG VE SPOLUPRÁCI S REGIONÁLNÍ OBCHODNÍ KOMOROU BRNO-VENKOV. *Rakousko-český monitor příhraničí 2011*. [online]. Vídeň: EXPAK AT.CZ: Rakousko-česká akademie expertů, duben 2012 [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: <http://expak-at.cz/expak/img/uploads/expak2941.pdf>

Změna počtu zaměstnaných osob z členských států zemí EU8 od konce přechodného období je uváděna ve statistikách jako tzv. liberalizační efekt. Liberalizační efekt v únoru 2012 (efekt otevření pracovního trhu) se počítá z nárůstu počtu zaměstnaných osob z členských zemí, které k EU přistoupily v roce 2004, ke konci února 2012 mínus průměrný počet osob, které se od ledna do dubna 2011 – tedy již před otevřením pracovního trhu – vyskytovaly na rakouském pracovním trhu.<sup>99</sup> Počet zaměstnanců v únoru 2012 v Rakousku ze zemí EU8 je uveden v tabulce č. 16, kde je uvedena i změna oproti únoru 2011 a efekt liberalizace. Stále na prvním místě zůstávají zaměstnanci z Maďarska, následováni zaměstnanci z Polska, jejichž počet je však poloviční než počet zaměstnanců z Maďarska. Česká republika, co se týče sousedních zemí s Rakouskem, stojí na posledním místě. Tabulka č. 17 ukazuje rozdělení podle odvětví, kde jsou občané ze zemí EU8 zaměstnáni. Na předních místech stojí turismus, výroba, obchod a opravy vozidel a stavebnictví

**Tab. 16 – Počet zaměstnanců ze zemí EU8 v Rakousku a efekt liberalizace, únor 2012**

	Počet zaměstnanců ze zemí EU8 v Rakousku 2/2012	Změna ke stejnému období před rokem	Z toho efekt liberalizace
<b>Celková zaměstnanost</b>	<b>104 595</b>	<b>+31 836</b>	<b>+24 187</b>
<b>muži</b>	62 704	+19 671	+15 048
<b>ženy</b>	41 891	+12 165	+9 140
<i>podle bydliště</i>			
<b>bydliště v Rakousku</b>	69 843	+18 324	+13 127
<b>pendleři ze zahraničí</b>	34 752	+13 512	+11 061
<i>podle země původu</i>			
<b>Maďarsko</b>	44 088	+15 000	+11 097
<b>Polsko</b>	22 737	+6 016	+4 659
<b>Slovensko</b>	17 165	+5 831	+4 631
<b>Slovinsko</b>	8 802	+2 735	+2 072
<b>Česká republika</b>	7 870	+2 017	+1 444
<b>Litva</b>	437	+182	+147
<b>Lotyšsko</b>	363	+110	+71
<b>Estonsko</b>	131	+53	+51

Zdroj: Ausländerinnen: Arbeitsmarkteröffnung 2011 - Liberalisierungseffekt. ELIS Web: Wirtschafts- und Arbeitsmarktsinformationssystem Februar 2012: <http://www.dnet.at/elis/arbeitsmarkt.aspx>

<sup>99</sup> *Ausländerinnen: Arbeitsmarkteröffnung 2011 - Liberalisierungseffekt.* [online]. ELIS Web: Wirtschafts- und Arbeitsmarktsinformationssystem Februar 2012 [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: <http://www.dnet.at/elis/arbeitsmarkt.aspx>

**Tab. 17 – Počet zaměstnanců ze zemí EU8 v Rakousku podle odvětví, únor 2012**

Podle odvětví	Počet zaměstnanců ze zemí EU8 v Rakousku 2/2012	Změna ke stejnému období před rokem	Z toho efekt liberalizace
<b>turismus</b>	25 674	+8 448	+6 595
<b>stavebnictví</b>	12 339	+4 173	+3 263
<b>jiné hospodářské služby</b>	8 468	+4 743	+4 072
<b>obchod a opravy vozidel</b>	13 259	+3 936	+2 857
<b>výroba</b>	14 344	+3 267	+2 208
<b>zemědělství a lesnictví</b>	3 383	+662	+359
<b>logistika</b>	5 668	+1 905	+1 555
<b>vědecké a technické služby</b>	3 499	+983	+654
<b>jiné služby</b>	1 861	+671	+595
<b>umění, zábava</b>	1 271	+340	+297
<b>zdravotnictví, sociální služby</b>	5 524	+940	+415
<b>informace, komunikace</b>	1 161	+251	+149
<b>nemovitosti</b>	1 211	+493	+420
<b>výchova a vzdělávání</b>	1 825	+338	+244
<b>pomocnice v domácnosti</b>	435	+152	+179
<b>finančnictví a pojišťovnictví</b>	1 159	+227	+186
<b>vodní hospodářství, recyklace</b>	266	+76	+43
<b>veřejná správa, sociální pojištění</b>	3 036	+216	+70
<b>těžební průmysl</b>	103	+22	+30

Zdroj: Ausländerinnen: Arbeitsmarkteröffnung 2011 - Liberalisierungseffekt. ELIS Web: Wirtschafts- und Arbeitsmarktsinformationssystem Februar 2012: <http://www.dnet.at/elis/arbeitsmarkt.aspx>

### 3.4 Itálie

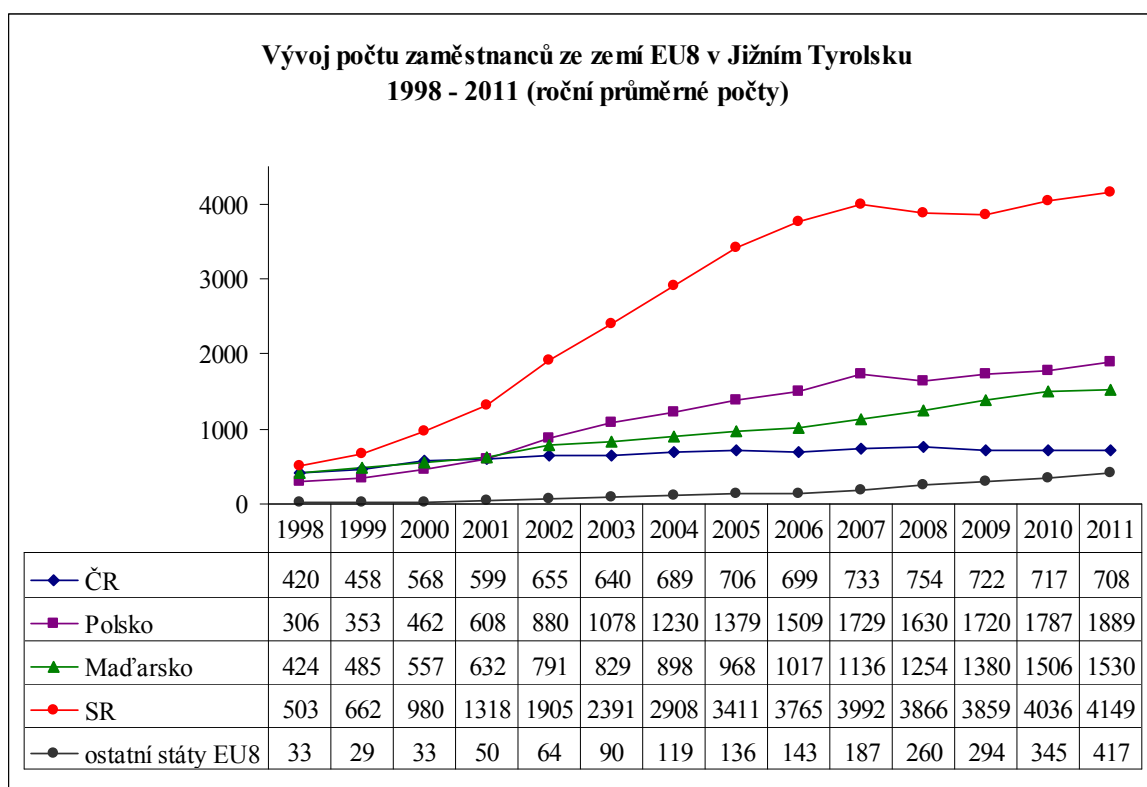
Itálie je z administrativního hlediska rozdělena na 20 regionů a tyto se dále dělí na 103 provincií. Pro analýzu pracovního trhu Itálie jsem si vybrala region Trentino - Alto Adige/Trentino - Südtirol, neboli Jižní Tyrolsko. V tomto regionu žije cca 900 000 obyvatel. Region se člení na dvě autonomní provincie, a to Bolzano a Trento, jejichž území zaujímá 13 613 km<sup>2</sup>. Analýza bude vycházet z údajů, které se týkají provincie Bolzano. V této provincii se můžeme setkat se třemi jazykovými skupinami, mluví se zde italsky, německy (asi 280 000 osob) a ladinsky (asi 18 000 osob v oblasti Dolomitů). Tato oblast je zaměřená z hospodářského hlediska zejména na zemědělství (ovocnářství, vinařství), turismus a dřevařský průmysl.<sup>100</sup>

<sup>100</sup> *Geografie*. [online]. Trient: Autonome Region Trentino Südtirol [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: [http://www.regione.taa.it/Geografia\\_d.aspx](http://www.regione.taa.it/Geografia_d.aspx)

Zájem o pracovní uplatnění ze strany občanů střední Evropy na pracovním trhu Jižního Tyrolska můžeme pozorovat již od doby pádu totalitních režimů ve středoevropských státech. Tito lidé nacházeli uplatnění především jako sezónní zaměstnanci v zemědělství a pohostinství, někteří se uplatnili i ve firmách, které se zabývaly zpracováním dřeva. Nicméně i přes zájem jak na straně zaměstnanců, tak na straně italských zaměstnavatelů, byl přístup na tento trh velmi omezen. Každoročně byly stanovovány množství kontingenty pro udělení pracovních povolení v jednotlivých odvětvích. Vzhledem k tomu, že tyto kontingenty nebyly dostatečně velké, docházelo velmi často i k nelegálnímu zaměstnávání bez pracovního povolení. V případě odhalení nelegálních pracovníků hrozily velké pokuty jak pro pracovníka, tak pro jeho zaměstnavatele.

Pro rok 2003 byly přesně stanoveny země, pro které bude sezónní pracovní povolení vydáno. Byly to v té době kandidátské země na přistoupení k EU (dnes označované jako EU8, které přistoupily v roce 2004), dále pak Srbsko, Chorvatsko, Montenegro, Bulharsko, Rumunsko, dále země, se kterými byla uzavřena bilaterální dohoda o zaměstnávání sezónních pracovníků (Albánie, Tunisko), země se kterými byla podepsána speciální dohoda o spolupráci v oblasti přistěhovalectví (Maroko, Egypt, Nigérie, Moldávie, Srí Lanka) a pro zaměstnance z ostatních zemí, pokud byli držiteli sezónního pracovního povolení pro rok 2001 nebo 2002. Procedura získání pracovního povolení byla velmi zdlouhavá a bez předchozích informací o naplněnosti kontingentů. Pracovní povolení se dělila na sezónní pracovní povolení s maximální délkou 9 měsíců v kalendářním roce a povolení na dobu delší než jeden rok (Příloha F). O pracovní povolení žádal vždy zaměstnavatel, a to pro konkrétního zaměstnance u místního úřadu práce. V podmínkách pro udělení pracovního povolení bylo uvedeno, že doba zpracování je cca 5 týdnů, ale v praxi byla tato doba většinou mnohem delší. Do doby, než bylo uděleno pracovní povolení, nesměl budoucí zaměstnanec vykonávat žádnou pracovní činnost na území Itálie. V případě udělení pracovního povolení bylo nutné žádat na Italské ambasádě v Praze o udělení pracovního víza, které bylo udělováno na dobu vyznačenou v pracovním povolení. Po příjezdu zaměstnance do Itálie bylo povinností zaměstnavatele nahlásit jeho pobyt do 48 hodin na kvestuře v Bolzanu (Quästur) nebo v menších městech na policejním komisařství (Polizeikommisariat). Nesplnění této povinnosti bylo sankcionováno pokutou 160 – 1 100 € (2003). Následně došlo k podepsání pracovní smlouvy a přihlášení

zaměstnance na zdravotní pojišťovně a k sociálnímu pojištění. Povinností zaměstnance bylo přihlášení se do 8 dnů na policii (Quästur), případně u příslušného policejního komisařství, kde bylo následně vydáno povolení k pobytu (Příloha G). Od 10. září 2002 bylo nutné při přihlášení i odevzdání otisků prstů. Toto povolení k pobytu byl povinen zaměstnanec nosit neustále u sebe pro případnou kontrolu. Další povinností zaměstnance bylo vyžádání zdravotní knížky, zdravotního průkazu a daňového čísla (Codice fiscale/Steuernummer – Příloha H). Veškerá povolení a víza byla zpoplatněna.<sup>101</sup>



**Obr. 16 – Vývoj počtu zaměstnanců ze zemí EU8 v Jižním Tyrolsku 1998 - 2011**

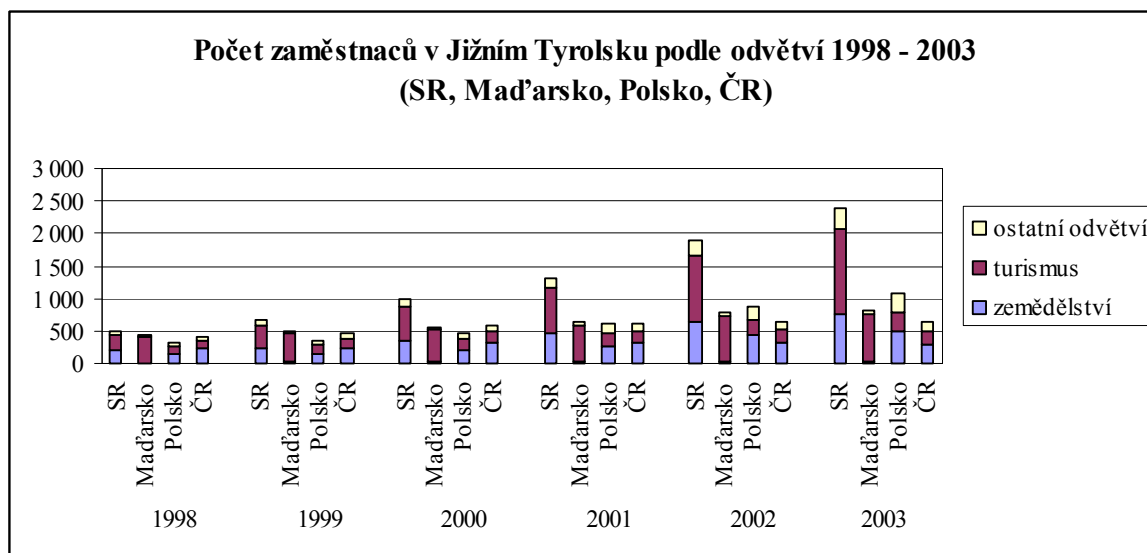
Zdroj: Arbeitsmarktdaten Online. Autonome Provinz Bozen: Abteilung Arbeit: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten%20online.asp>, vlastní zpracování

Ze statistik v letech 1998 – 2011 zjistíme, jak ukazuje obrázek č. 16, že počet zaměstnanců z nových členských zemí EU8 v Jižním Tyrolsku vykazoval v roce 2004 hodnotu 3,5krát vyšší oproti roku 1998, v roce 2011 je počet těchto zaměstnanců roven pětinasobku počtu z roku 1998. V této souvislosti je potřeba také zmínit, že na pracovním trhu v Jižním Tyrolsku jsou z nových členských zemí zastoupeni zejména zaměstnanci ze Slovenska, Maďarska, České republiky a Polska. Ve sledovaných letech vykazoval počet pracovníků

<sup>101</sup> HGV – HOTELIERS- UND GASTWIRTEVERBAND. *Saisonale Arbeitsgenehmigungen für Gastarbeiter aus Nicht-EU-Ländern*. Bozen, únor 2003.



ze Slovenska stálý růst, zatímco u počtu pracovníků z Polska, České republiky a Maďarska není růst až tak výrazný, můžeme říci, že zde je trend spíše konstantní.<sup>102</sup> Následující obrázky č. 17 a 18 znázorňují strukturu zaměstnanců v jednotlivých odvětvích v jednotlivých letech podle národnosti. Z obou obrázků je vidět, že nejvíce zaměstnanců působí v odvětví turismu. Na druhém místě je zemědělství, kde se jedná zejména o sezónní práce v období sklizně.



**Obr. 17 – Počet zaměstnanců z EU8 v Jižním Tyrolsku podle odvětví 1998 - 2003**

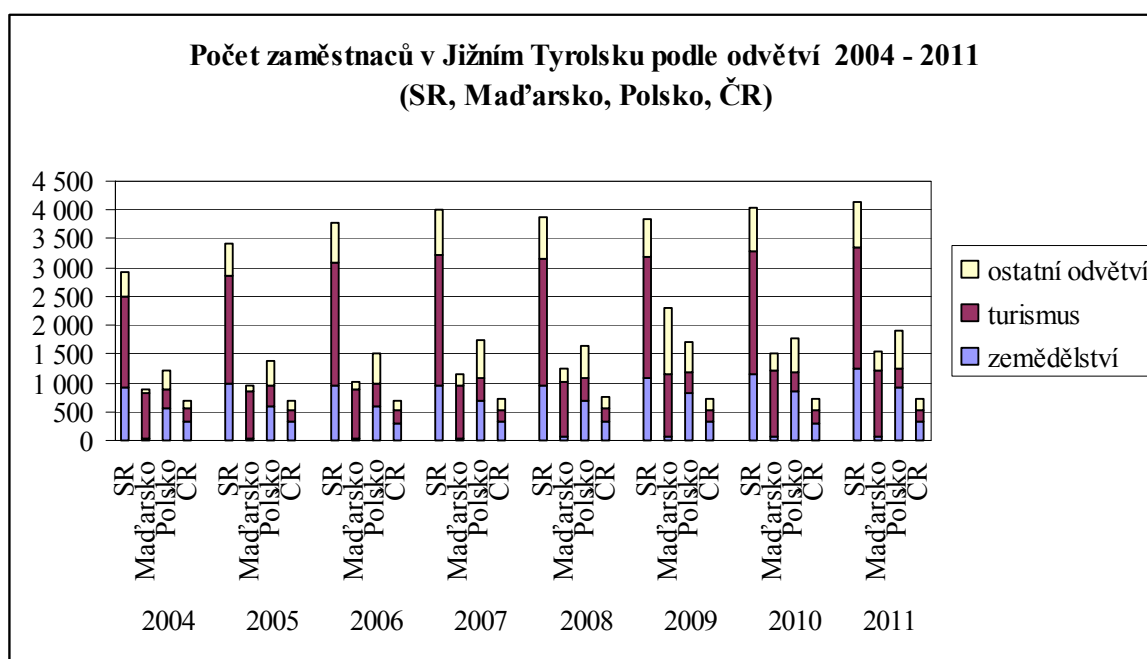
Zdroj: Arbeitsmarktdaten Online. Autonome Provinz Bozen: Abteilung Arbeit: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten%20online.asp>, vlastní zpracování

Dle příspěvku uveřejněného v denním tisku Dolomiten č. 239/2003 se uvažovalo o pracovních povoleních pro sezónní pracovníky na dobu 3 let. Tato povolení se týkala pracovníků, kteří již v Jižním Tyrolsku dvakrát pracovali. Tato povolení byla zohledněna v kontingentu pro sezónní pracovníky ze zemí mimo EU pro rok 2004. Výhoda těchto tříletých pracovních povolení byla zejména v dlouhodobějším plánování personálu, čímž měla odpadnout každoroční starost o nová pracovní povolení pro vybrané zaměstnance ze zemí mimo EU. Toto ustanovení o prodloužení pracovních povolení na 3 roky se týkalo 70% pracovníků ze zemí mimo EU, kteří byli zaměstnáni v Jižním Tyrolsku. Vízová povinnost zůstala nadále v platnosti.<sup>103</sup>

<sup>102</sup> *Arbeitsmarkt News 2004: Die neuen EU-Länder und der lokale Arbeitsmarkt.* [online] Autonome Provinz Bozen-Südtirol: Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Nr. 4, 2004 [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932\\_year=2004](http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932_year=2004)

<sup>103</sup> HGV: Drei-Jahres-Genehmigung in Sicht. *Dolomiten: Tagblatt der Südtiroler*, Bozen: Athesia. 2003, roč. 121, č. 239, s. 5.

Rozšíření Evropské unie v roce 2004 o 8 nových zemí (EU8) se na pracovním trhu Jižního Tyrolska nijak dramaticky neprojevalo. Již do roku 2004 docházelo k postupnému nárůstu zaměstnanců z nových členských zemí, tento nárůst činil v průměru asi 17% ročně a tento trend se držel i nadále. Co by stálo za zmínku je fakt, že v roce 1998 byl poměr zaměstnanců v zemědělství domácí : zahraniční zaměstnanci 2:1 a do roku 2004 došlo k obrácení uvedeného poměru, tzn. že v roce 2004 byl tento poměr 1:2.<sup>104</sup> Pro občany ze zemí EU8 bylo až do července 2006 nutné získat pracovní povolení.



**Obr. 18 – Počet zaměstnanců z EU8 v Jižním Tyrolsku podle odvětví 2004 - 2011**

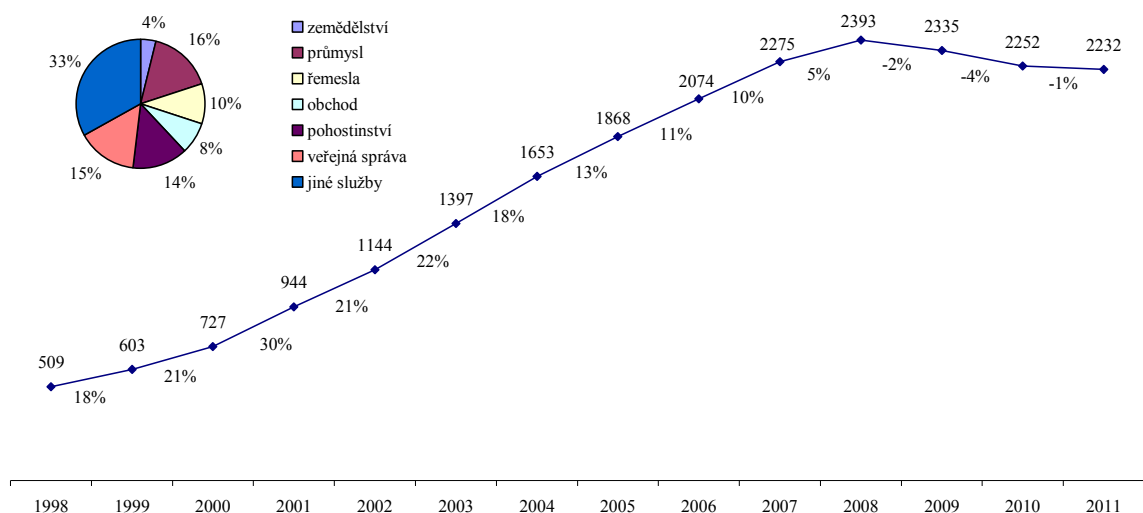
Zdroj: Arbeitsmarktdaten Online. Autonome Provinz Bozen: Abteilung Arbeit: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten%20online.asp>, vlastní zpracování

Co se týče zaměstnanců ze zemí EU15 na pracovním trhu v Jižním Tyrolsku, zde se počet zaměstnanců během let 1998 - 2005 zdvojnásobil. Muži ze zemí EU15 jsou zaměstnáni především ve zpracovatelském průmyslu, dopravě a logistice, poštovních a telekomunikačních službách, zatímco ženy ze zemí EU15 najdeme nejvíce v pohostinství a ve veřejném sektoru. Téměř žádné zaměstnance ze zemí EU15 nenajdeme v oblasti obchodu a v zemědělství. Zaměstnanci ze zemí EU15 v Jižním Tyrolsku pochází především z německy mluvících zemí, a to nejvíce z Německa, následuje Rakousko a

<sup>104</sup> *Arbeitsmarkt News 2005: EU-Erweiterung: Ein Jahr danach.* [online] Autonome Provinz Bozen-Südtirol: Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Nr. 6, 2005 [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932\\_year=2005](http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932_year=2005)

Francie.<sup>105</sup> Co se týče občanů Německa, zde můžeme pozorovat zvýšení na téměř čtyřnásobek v roce 2005 oproti roku 1998, což znázorňuje obrázek č. 19. Vidíme zde také, že zatímco do roku 2001 byly meziroční přírůstky stále větší, od roku 2002 tyto meziroční přírůstky začínají klesat. Je zde také znázorněno zastoupení občanů Německa v jednotlivých sektorech.

**Vývoj počtu zaměstnanců německé státní příslušnosti v Jižním Tyrolsku  
1998 - 2011**



**Obr. 19 – Vývoj počtu zaměstnanců s německou státní příslušností 1998 - 2011**

Zdroj:Arbeitsmarktdaten Online. Autonome Provinz Bozen: Abteilung Arbeit.: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten%20online.asp>, vlastní zpracování

V roce 2007 byla Evropská unie rozšířena o další 2 členské státy, Rumunsko a Bulharsko, pro jejichž občany jsou v Itálii stále ještě uplatňovaná přechodná období. Přístup na pracovní trh v Itálii byl uvolněn pro profese v těchto oblastech:

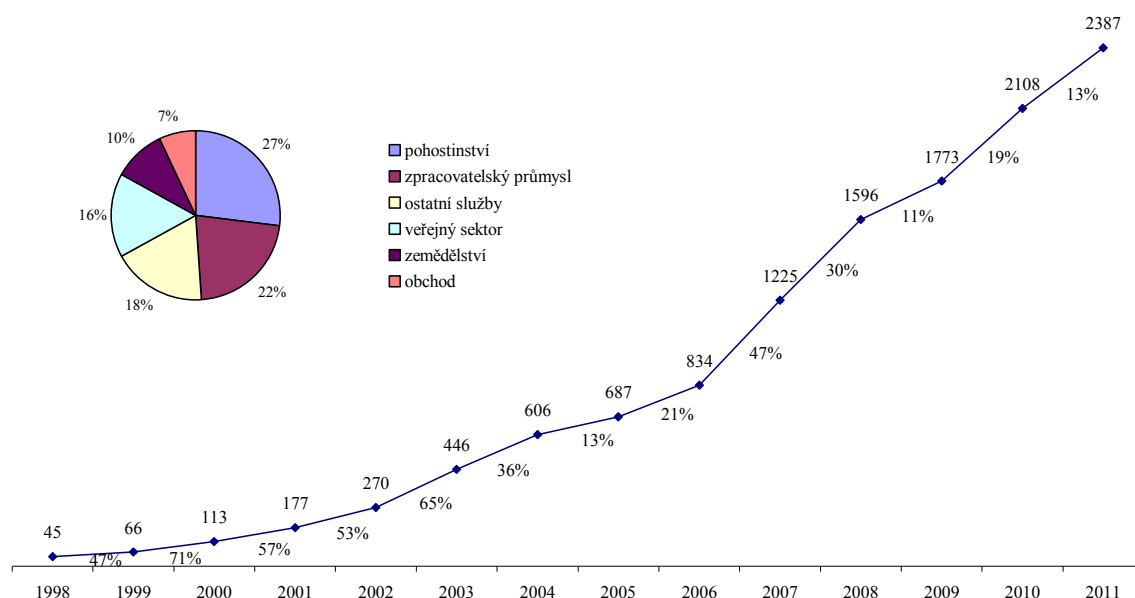
- zemědělství, pohostinství, cestovní ruch,
- domácí práce a pečovatelské služby,
- stavebnictví,
- strojírenství,
- řídicí a vysoce kvalifikované práce,

<sup>105</sup> *Arbeitsmarkt News 2004: EU-Bürger in Südtirol.* [online] Autonome Provinz Bozen-Südtirol: Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Nr. 6, 2004 [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932\\_year=2004](http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932_year=2004)

- sezónní práce.<sup>106</sup>

Pokud se podíváme na statistické údaje počtu zaměstnanců ze zemí EU2, zjistíme, že počet zaměstnanců z Bulharska je zanedbatelný. Větší zájem o práci v Jižním Tyrolsku pozorujeme u zaměstnanců z Rumunska, kdy se počet zaměstnanců postupně zvyšuje, jak ukazuje obrázek č. 20. V roce 1998 bylo v Jižním Tyrolsku zaměstnáno 45 občanů Rumunska a v roce 2011 vykazují statistiky počet zaměstnanců ve výši 2387 osob. Toto číslo je téměř dvojnásobkem počtu zaměstnanců v roce 2007, kdy se Rumunsko stalo členem Evropské unie. Pokud se podíváme na strukturu odvětví, ve kterých tito zaměstnanci působí, vidíme, že se jedná zejména o odvětví, ve kterých byl již od počátku povolen volný přístup na pracovní trh. Pokud zaměstnavatel chce přijmout zaměstnance z Bulharska, či Rumunska v jiném odvětví, než v odvětví, kde byl přístup na pracovní trh uvolněn, je povinen pro pracovníka předem požádat o pracovní povolení.

**Vývoj počtu zaměstnanců rumunské státní příslušnosti v Jižním Tyrolsku  
1998 - 2011**



**Obr. 20 – Vývoj počtu zaměstnanců rumunské státní příslušnosti 1998 - 2011**

Zdroj: Arbeitsmarktdaten Online. Autonome Provinz Bozen: Abteilung Arbeit.:  
<http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten%20online.asp>, vlastní zpracování

<sup>106</sup> Circolare dal 28. Dicembre 2006, Legislazione - Le Circolari [online]. Roma: Ministero dell Interno, 28.12.2006 [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: [http://www.interno.it/mininterno/export/sites/default/it/assets/files/14/0710\\_circ.prot.4468\\_del\\_28.12.06.DL\\_CI.pdf](http://www.interno.it/mininterno/export/sites/default/it/assets/files/14/0710_circ.prot.4468_del_28.12.06.DL_CI.pdf)

Ze statistických údajů zjistíme, že region Jižní Tyrolsko se pyšní nejnižší mírou nezaměstnanosti ze všech regionů v Evropě. Vykazovaná míra nezaměstnanosti (2011) podle údajů statistického úřadu Eurostat je 2,7%. S touto mírou nezaměstnanosti je Jižní Tyrolsko na prvním místě spolu s nizozemským regionem Zeeland, následováno rakouskou spolkovou zemí Tyrolsko, kde míra nezaměstnanosti činí 2,8%.<sup>107</sup>

### **3.4.1 Pracovní podmínky v odvětví turismu**

V případě zaměstnanců ze všech zemí EU není potřeba v případě zaměstnání v pohostinství žádat o pracovní povolení. Postup při zaměstnání občanů ze zemí EU 15 a občanů z nových členských zemí, které přistoupily v letech 2004 a 2007 se v tomto odvětví neliší. V případě zaměstnanců ze zemí mimo EU je postup jiný a je nutné žádat o pracovní povolení. V následujících tabulkách č. 22 a 23 na straně 95 - 96 je znázorněn postup při zaměstnání občana EU a občana ze zemí mimo EU.

Tak jako jiná odvětví i odvětví turismu má uzavřenu kolektivní smlouvu, ve které jsou stanoveny podmínky pro zaměstnávání pracovníků v odvětví turismu. Součástí kolektivní smlouvy je také mzdová tabulka pro sektor turismu. Zaměstnanci jsou zařazeni do mzdových stupňů, od kterých se odvíjí výše mzdy a také například délka zkušební doby a výpovědní doba. Přehled zařazení do mzdových stupňů je shrnut v tabulce č. 18.

Každého zaměstnance je zaměstnavatel povinen předem hlásit na úřad práce. Zaměstnanec musí od svého zaměstnavatele první den obdržet pracovní smlouvu. Zkušební doba je platná, pouze pokud je sjednaná písemně. Během zkušební doby je možno kdykoli pracovní poměr okamžitě ukončit. Délka zkušební doby je odstupňovaná podle pracovního/mzdového zařazení jak je vidět v tabulce č. 19.

---

<sup>107</sup> *Arbeitslosigkeit: Südtirol weiter mit niedrigster Rate in ganz Europa.* [online] Autonome Provinz Bozen: Abteilung Arbeit, 2011. [cit. 2012-02-04]. Dostupné z: [http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/news.asp?arbeitsnews\\_action=4&arbeitsnews\\_article\\_id=379267](http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/news.asp?arbeitsnews_action=4&arbeitsnews_article_id=379267)

**Tab. 18 – Přehled rozdělení platových stupňů v odvětví turismu (2008)**

<b>Zařazení</b>	<b>popis</b>
platový stupeň A	vedoucí zaměstnanci s vysokou rozhodovací pravomocí
platový stupeň B	vedoucí zaměstnanci zodpovědní za oddělení nebo odbor
platový stupeň 1	vedoucí zaměstnanci
platový stupeň 2	vedoucí recepční, portýr, šéfkuchař, asistent ředitele, aj.
platový stupeň 3	zaměstnanci ve správě, samostatný portýr, samostatný kuchař, noční portýr, samostatný barman, someliér
platový stupeň 4	číšník, kuchař, barman, zahradník, portýr, sekretářka, výrobce zmrzliny, pizzaiolo, kvalifikovaní zaměstnanci v oblasti wellnes
platový stupeň 5	kuchař, číšník, barman bez kvalifikace, telefonistka, noční hlídač, prodejce zmrzliny, animátor, dietní asistent, řidič
platový stupeň 6-s	pokojská v zařízení vyšší kategorie
platový stupeň 6	domovník, žehlířka, pokojská v zařízení nižší kategorie
platový stupeň 7	pomocný personál

Zdroj: DARIZ, H. Auszug aus dem Nationalen Kollektivvertrag und dem Landesabkommen für Bedienstete und Tourismussektor.

**Tab. 19 – Délka zkušební doby v odvětví turismu (2008)**

stupeň A	180 dní	stupeň 4 - 5	30dní
stupeň B	180 dní	stupeň 6-s	20dní
stupeň 1	150 dní	stupeň 6 - 7	15dní
stupeň 2	75 dní	učni	25dní
stupeň 3	45dní	sezónní pracovníci	10dní

Zdroj: DARIZ, H. Auszug aus dem Nationalen Kollektivvertrag und dem Landesabkommen für Bedienstete und Tourismussektor.

Týdenní pracovní doba je všeobecně 40 hodin a může být rozdělená do šesti po sobě následujících dní. Pracovní doba včetně přesčasů nesmí přesáhnout 48 hodin za týden. Sezónní pracovníci mají nárok na 1 volný den za týden, zaměstnanci na roční smlouvy mají nárok na 1,5 dne volna za týden. Již od 1. 1. 1977 je v Itálii stanovena délka dovolené na 26 dní a 104 volných hodin za rok. Tyto dodatečné volné hodiny je možno čerpat jako půldenní, či celodenní volno, např. za účelem návštěvy doktora. V případě úmrtí v rodině je poskytnuto placené volno v délce 5 dní, v případě sezónních zaměstnanců 3 dny. V případě svatby má zaměstnanec, který není ve zkušební době, nárok na 15 dní svatební dovolené, která je po doložení oddacího listu placená. Tuto dovolenou je možno prodloužit ještě o dalších 5 neplacených dní. Sezónní zaměstnanci na tuto dovolenou nárok nemají. Placených svátků je v Itálii 13, v případě, že zaměstnanec pracuje ve svátek, náleží mu příplatek ve výši 20%. V případě práce v neděli náleží zaměstnanci příplatek ve výši 10%.

V Itálii je vyplácen 13. plat v prosinci a 14. plat v červnu. Minimální mzda se skládá z následujících částí:

- základní mzda (Grundlohn),
- pohotovostní příplatek (Kontingenzzulage),
- příplatek ke mzdě dle provincie (Provinziales Lohnelement) – v provincii Bolzano/Bozen se dle národní dohody z 27. 8. 2008 vyplácí dotace ve výši 35 € pro každý mzdový stupeň,
- příplatek za odpracované roky (Dienstalterzulage) – od 1. 5. 1990 platí fixní částky (uvedené v tabulce č. 20), které jsou vypláceny za každé 3 roky zaměstnání u jednoho zaměstnavatele,
- sezónní příplatek (Saisonzuschlag) – u sezónních, případně u smluv na dobu určitou, která není delší než 10 měsíců, tito zaměstnanci obdrží v provincii Bolzano/Bozen příplatek ve výši 8%.

**Tab. 20 – Přehled příplatků za odpracované roky – Dienstalterzulage (2008)**

<b>Příplatek za odpracované roky (Dienstalterzulage)</b>			
platový stupeň A	40,80 €	platový stupeň 4	33,05 €
platový stupeň B	39,25 €	platový stupeň 5	32,54 €
platový stupeň 1	37,70 €	platový stupeň 6-s	31,25 €
platový stupeň 2	36,15 €	platový stupeň 6	30,99 €
platový stupeň 3	34,86 €	platový stupeň 7	30,44 €

Zdroj: DARIZ, H. Auszug aus dem Nationalen Kollektivvertrag und dem Landesabkommen für Bedienstete und Tourismussektor.

V Příloze I je uvedena platová tabulka pro sektor turismu platná od 1.3.2012 do 31.8.2012 rozdělená na ubytovací zařízení a zařízení bez poskytování ubytovacích služeb vyšší kategorie (3, 4 a 5 hvězdiček), ubytovací zařízení nižší kategorie (1 a 2 hvězdičky a ubytovny), zařízení bez poskytování ubytovacích služeb nižší kategorie a cestovní kanceláře.

V případě výpovědi, musí být výpověď podaná písemně prostřednictvím doporučeného dopisu s dodejkou. Výpovědní doba není pro všechny zaměstnance jednotná, ale je

odstupňovaná podle zařazení do platového stupně a délky trvání pracovního poměru.<sup>108</sup> Přehled výpovědních lhůt je uveden v tabulce č. 21.

**Tab. 21 – Přehled délky výpovědní doby v odvětví turismu (2008)**

	<b>Výpovědní lhůta</b>
<b>Učni</b>	10 dní
<b>Sezónní zařízení</b>	15 dní
<b>Zaměstnanci</b>	
<b>- do ukončení 5. odpracovaného roku</b>	
stupeň A, stupeň B	4 měsíce
stupeň 1	2 měsíce
stupeň 2 a stupeň 3	1 měsíc
stupeň 4 a stupeň 5	20 dní
stupeň 6-s, stupeň 6 a stupeň 7	15 dní
<b>- od 5. do ukončení 10. odpracovaného roku</b>	
stupeň A, stupeň B	5 měsíců
stupeň 1	3 měsíce
stupeň 2 a stupeň 3	45 dní
stupeň 4 a stupeň 5	30 dní
stupeň 6-s, stupeň 6 a stupeň 7	20 dní
<b>- nad 10 odpracovaných let</b>	
stupeň A, stupeň B	6 měsíců
stupeň 1	4 měsíce
stupeň 2 a stupeň 3	2 měsíce
stupeň 4 a stupeň 5	45 dní
stupeň 6-s, stupeň 6 a stupeň 7	20 dní

Zdroj: DARIZ, H. Auszug aus dem Nationalen Kollektivvertrag und dem Landesabkommen für Bedienstete und Tourismussektor.

### **3.4.2 Porovnání zaměstnání zaměstnance ze zemí EU a z ostatních zemí**

V této podkapitole je znázorněno srovnání postupu při zaměstnání zaměstnance ze země Evropské unie, který má volný přístup na pracovní trh, a zaměstnance ze země mimo Evropskou unii. Jedná se o podmínky platné pro zaměstnání v pohostinství. Podmínky pro zaměstnance z nečlenských zemí Evropské unie se vztahují na sezónní práce, které netrvají déle než 9 měsíců v roce, platné pro rok 2011. V tabulce č. 22 jsou shrnuty povinnosti zaměstnavatele pro obě dvě varianty. Z obou tabulek jednoznačně vyplývá velké zjednodušení postupu zaměstnávání cizinců z Evropské unie proti ostatním zaměstnancům

<sup>108</sup> DARIZ, H. Auszug aus dem Nationalen Kollektivvertrag und dem Landesabkommen für Bedienstete und Tourismussektor. Bozen: HGV - Hoteliers und Gastwirteverband, 2008. s. 9 - 17.



ze zemí mimo EU. Jedná se jak o snadnější a rychlejší přístup na pracovní trh, a tedy rychlejší možnost jak pro zaměstnance sehnat zaměstnání, tak pro zaměstnavatele v rychlé dostupnosti vybraného zaměstnance. Odpadají také finanční náklady na pracovní povolení, získání víza a povolení k pobytu.

**Tab. 22 – Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnání v cizinců v pohostinství**

<b>Povinnosti zaměstnavatele</b>	
<b>Zaměstnání občana členského státu EU (27)</b>	<b>Zaměstnání občana nečlenského státu EU</b>
<b><u>NENÍ</u></b> potřeba žádat o pracovní povolení	<b><u>JE</u></b> potřeba <b>žádat o pracovní povolení</b> u ministerstva vnitra; od roku 2010 žádosti pouze v elektronické formě; <u>potřebné podklady</u> : kopie cestovního pasu a přesná adresa bydliště zaměstnance
jeden den před začátkem pracovního poměru přihlášení u Úřadu pro monitorování pracovního trhu	jeden den před začátkem pracovního poměru přihlášení u Úřadu pro monitorování pracovního trhu, poté co je podepsána smlouva o pobytu u pracovního úřadu
je možné uzavřít pracovní smlouvu, jednu kopii obdrží zaměstnanec, aby si mohl vyřídit další náležitosti na úřadech	je možné uzavřít pracovní smlouvu, jednu kopii obdrží zaměstnanec, aby si mohl vyřídit další náležitosti na úřadech
kopie potvrzení o přihlášení od registračního úřadu v obci musí být založena do osobní karty zaměstnance	kopie potvrzení o přihlášení u pošty (pro zaslání formulářů "KIT") musí být založena do osobní karty zaměstnance

Zdroj: Saisonale Arbeitsgenehmigungen für Gastarbeiter aus Nicht-EU-Ländern, Bozen, duben 2011; Anstellung von Arbeitnehmern aus den neuen EU-Ländern, srpen 2010, Anstellung von Arbeitnehmern aus der Europäischen Union seit 1. Jänner 1994, srpen 2010, informační letáky Hoteliers und Gastwirteverband, vlastní zpracování

V tabulce č. 23 jsou shrnuty povinnosti zaměstnance pro obě varianty.

**Tab. 23 – Povinnosti zaměstnance – cizince – při zaměstnání v pohostinství**

Povinnosti zaměstnance	
Zaměstnání občana členského státu EU (27)	Zaměstnání občana nečlenského státu EU
<b>NENÍ</b> potřeba žádat o pracovní vízum na velvyslanectví Itálie	<b>JE</b> potřeba <b>žádat o pracovní vízum</b> na velvyslanectví Itálie; potřebné podklady: kopie pracovního povolení, cestovní pas, 1 fotografie
Zaměstnanec, který se bude zaměstnávat déle než 90 dní, se musí přihlásit u registračního úřadu v obci, ve které má jeho zaměstnavatel sídlo; potřebné podklady: občanský průkaz/cestovní pas pracovní smlouva/potvrzení o zaměstnání	<b>Smlouva o pobytu</b> v trojnásobném vyhotovení musí být nejprve podepsána zaměstnavatelem. V návaznosti na to musí zaměstnanec podepsat smlouvy o pobytu u pracovního úřadu Bolzano, Merano, Brixen, Bruneck nebo Schlanders.
Zaměstnanec obdrží od registračního úřadu potvrzení o přihlášení, které si musí pečlivě uschovat	K tomu je nutné přinést originál pracovního povolení tak jako všechny tři podepsané smlouvy k pobytu. Zaměstnanec obdrží od pracovního úřadu dva výtisky, které přiloží k žádosti KIT.
	<b>Žádost o povolení k pobytu:</b> po vidimaci smlouvy k pobytu jde zaměstnanec ihned, popř. nejpozději do 8 dnů po příjezdu na poštu a vyplní zde vlastní "Žádost o povolení k pobytu (KIT)"
	<u>potřebné podklady:</u> kopie pracovního povolení, kopie cestovního pasu, originál vidimované smlouvy k pobytu, formulář 209 č. 1 a 2 (od pracovního úřadu), <b>kolková známka 14,62 €</b> na formulář 209 č. 1; tato žádost stojí zaměstnance <b>fixní poplatek 30 €</b>
	Zaměstnanec je později vyrozuměn policejním komisariátem o sjednání termínu. Na tuto schůzku je nutné donést veškeré dokumenty a odevzdat otisky prstu, pokud tak již nebylo učiněno.
	Občané států mimo EU obdrží následně elektronický plastový průkaz, na kterém jsou veškerá data uložena.
Vyžádání zdravotní knížky u zdravotní pojišťovny; <u>potřebné podklady:</u> cestovní pas, potvrzení o přihlášení z registračního úřadu, kopie pracovní smlouvy	Vyžádání zdravotní knížky u zdravotní pojišťovny; <u>potřebné podklady:</u> cestovní pas, potvrzení o přihlášení z registračního úřadu, kopie pracovní smlouvy
Vyžádání daňového čísla u daňového úřadu	Vyžádání daňového čísla u daňového úřadu
Pokud bude zaměstnanec během pracovního pobytu cestovat do zahraničí <b>NENÍ NUTNÉ</b> vyplňovat žádné formuláře	Pokud bude zaměstnanec cestovat během pracovního pobytu do zahraničí, <b>JE NUTNÉ PŘEDEM</b> vyplnit na policejním komisariátu příslušný formulář

Zdroj: Saisonale Arbeitsgenehmigungen für Gastarbeiter aus Nicht-EU-Ländern, Bozen, duben 2011; Anstellung von Arbeitnehmern aus den neuen EU-Ländern, srpen 2010, Anstellung von Arbeitnehmern aus der Europäischen Union seit 1. Jänner 1994, srpen 2010, informační letáky Hoteliers und Gastwirteverband, vlastní zpracování

## 4 Práce v EU – výhody/nevýhody

V roce 2004, kdy došlo zatím k největšímu rozšíření Evropské unie přistoupením 10 nových členských států, a poté také v roce 2007, kdy přistoupily k Evropské unii Bulharsko a Rumunsko, došlo k rozšíření vnitřního trhu o nová území. Zásadou jednotného vnitřního trhu je uplatňování základních svobod: svobody volného pohybu zboží, služeb, kapitálu, osob a v neposlední řadě od roku 2008 také svobody volného pohybu poznatků. Rozšíření vnitřního trhu Evropské unie přineslo mnohé výhody jak pro občany, tak pro podniky obchodující v rámci Evropské unie. V rámci volného pohybu osob byla pro občany nových členských zemí, s výjimkou Kypru a Malt, stanovena přechodná období v konceptu 2+3+2. V rámci těchto přechodných období bylo umožněno státům EU15 uplatňovat určitá restriktivní opatření v přístupu na své pracovní trhy. Většina ze států EU15 neotevřela své pracovní trhy pro občany z nových členských států EU8 a nadále bylo nutné pro vstup na jejich pracovní trh získat pracovní povolení. Od počátku uvolnilo plně vstup na pracovní trh Švédsko. Velká Británie a Irsko, které také uvolnily vstup na své pracovní trhy, zavedly povinnou registraci nových zaměstnanců, kteří do těchto zemí přišli pracovat ze zemí EU8. Následně během trvání přechodných období docházelo k postupnému uvolňování podmínek přístupu na pracovní trhy i v ostatních státech EU15. Pouze Německo a Rakousko si ponechaly pracovní trh bez uplatnění volného pohybu osob až do konce poslední fáze přechodných období v roce 2011. Od 1. 5. 2011 platí svoboda volného pohybu osob pro všechny státy, které přistoupily k Evropské unii v roce 2004 ve všech zemích EU27. Bulharsko a Rumunsko, které se staly členy Evropské unie v roce 2007, vstoupily v letošním roce do poslední fáze přechodných období, tzn. že restriktivní opatření v přístupu na pracovní trhy mohou státy EU25 uplatňovat maximálně do konce roku 2013. V současné době jsou uplatňována omezení při vstupu na pracovní trhy pro občany Bulharska a Rumunska v Belgii, Francii, Irsku, Itálii, Lucembursku, Maltě, Německu, Nizozemí, Rakousku a ve Velké Británii. Je třeba ale připomenout, že již nejsou většinou uplatňována tak restriktivní opatření, jako byla v době přechodných období uplatňována vůči státům EU8.

V rámci zjednodušení volného pohybu pracovních sil vznikla v roce 1993 síť pracovních příležitostí EURES. Z dostupných dat v České republice v letech 2004 – 2010 vyplývá

zvyšující se zájem o služby EURES poradců. Tito poradci působí v jednotlivých regionech na úřadech práce. Téměř polovina dotazů se týká vhodných pracovních příležitostí v zemích EU, EHS a Švýcarsku. Bohužel zde není zajištěna zpětná vazba a tudíž nejsou dostupné přesné statistické údaje o počtech pracovníků, kteří našli práci díky službám EURES. Co se týče zájmu o pracovní příležitosti v jednotlivých státech, je toto ovlivněno i místem bydliště uchazeče o zaměstnání. Zatímco v Libereckém kraji je největší zájem o pracovní místa v Německu, v Praze převažuje zájem o skandinávské země. Potvrdilo se, že výběr cílové zahraniční země je ovlivněn jednak jazykovými znalostmi, geografickou vzdáleností a v neposlední řadě také výší potenciálního výdělku v cílové zemi. Z důvodu jazykové vybavenosti je v České republice největší zájem o země, kde je možno domluvit se anglickým jazykem. Zájem o zaměstnání v německy mluvících zemích můžeme pozorovat spíše v příhraničních regionech s Německem a Rakouskem. Na základě již dříve uvedených informací můžeme však konstatovat, že ochota občanů České republiky stěhovat se za prací do zahraničí je malá. V případě zemí, které byly analyzovány v kapitole tři, nebyli občané z České republiky ani jednou na prvním místě v počtu pracovníků ze zemí EU8 na daném pracovním trhu. Mnohem větší ochotu k migraci sledujeme u občanů Maďarska, Polska a Slovenska. V případě, že porovnáme podmínky ve zmíněných státech EU8 zjistíme, že nenajdeme velké odchylky ve výši minimální mzdy a průměrné mzdy, oba tyto ukazatele jsou v podstatě ve srovnatelné výši. Pokud se však zaměříme na míru nezaměstnanosti v těchto státech EU8, je v České republice hodnota míry nezaměstnanosti nejnižší, a to jak ve skupině do 25 let tak také ve skupině nad 25 let. Nejvyšší míru nezaměstnanosti ze jmenovaných zemí má Slovensko, následováno Maďarskem a Polskem. Potvrdila se jednoznačně největší ochota ke stěhování za prací u občanů Polska. Z analyzovaných zemí najdeme největší počet občanů Polska ve Velké Británii, následována Rakouskem a Německem. Občané Maďarska mají ze zmíněných zemí největší podíl na pracovním trhu Rakouska, což můžeme přisuzovat malé geografické vzdálenosti.

Občanům České republiky se po odstranění restriktivních opatření, která byla uplatňována v rámci přechodných období, otevřely možnosti pracovního uplatnění v mnoha zemích Evropy, aniž by museli podstupovat zdlouhavou proceduru získávání pracovního povolení a žádostí o pracovní víza. Tyto procedury hlavně oddalovaly vstup na daný pracovní trh a

vlastní uplatnění a v druhé řadě také finančně zatěžovaly nejen zaměstnavatele, ale také zaměstnance. V některých případech bylo také omezeno plánování zaměstnanců v dané firmě na budoucí období, a to zejména u sezónních pracovních povolení.

V následujícím textu a tabulkách č. 24 až 27 je uveden přehled situace v jednotlivých státech Evropské unie, které byly v předchozí kapitole již podrobněji zmíněny. **Velká Británie** uvolnila pracovní trh pro státy EU8 ihned v roce 2004. Zavedla pouze registrační systém, do kterého byli zaznamenáváni zaměstnanci, kteří přišli do Velké Británie ze zemí EU8. Po uplynutí přechodných období 1. 5. 2011 byla tato povinná registrace pro občany ze zemí EU8 zrušena. Následující tabulka č. 24 přináší souhrnný přehled pracovních podmínek.

**Tab. 24 – Přehled podmínek na pracovním trhu Velké Británie**

<b>přístup na pracovní trh pro občany EU8</b>	před rokem 2004	zaměstnání pouze na základě pracovního povolení
	1.fáze přech. období	povinná pracovní registrace (Worker Registration Scheme - WRS), časové omezení u povolení k pobytu
	2.fáze přech. období	
	3.fáze přech. období	
	od 1.5.2011	povinná pracovní registrace zrušena
<b>povolení k pobytu pro občany EU8 (2012)</b>		registrace k pobytu
<b>míra nezaměstnanosti, věk nad 25let (2011)</b>		5,8%
<b>podpora v nezaměstnanosti (2011)</b>	dobu pojištění	odvedeno min. 25 příspěvků, občané ze státu EU trvalé bydliště ve Velké Británii
	podpůrná doba	182 dní každé nezaměstnanosti
	sazba	nad 25 let 72 € týdně
<b>minimální mzda (2011)</b>		1255 € (od 21 let = 6,08GPD/hodinu)
<b>průměrná mzda (2011)</b>		3 406 €
<b>odvody ze mzdy (2011)</b>	daň	20 - 50%
	sociální pojištění	v závislosti na výdělku 11% zaměstnanec a 12% zaměstnavatel
<b>týdenní pracovní doba (2011)</b>		40 hodin
<b>dovolená (2011)</b>		28 dní
<b>životní náklady (měsíční výdaje 2011)</b>		nejnákladnější je život v Londýně (Londýn - nájem bytu 2000 €, hromadná doprava 98 €, internet 40 €, litr benzínu 1,51 €)

Zdroj: vlastní zpracování

Přístup na pracovní trh **Německa** byl do roku 2004 velmi obtížný, neboť získání pracovního povolení nebylo jednoduché. Pouze v oblasti IT, kde byl nedostatek vysoce kvalifikovaných pracovníků, byly od roku 2000 vydávány tzv. Green Cards (zelené karty), které zjednodušily těmto pracovníkům přístup na pracovní trh. Vstup České republiky do Evropské unie přinesl v tomto směru zjednodušení teprve v následujících

letech 2007 - 2009, a to pouze pro absolventy vysokých škol. K úplnému otevření pracovního trhu Německa došlo teprve po uplynutí přechodných období 1. 5. 2011. Tabulka č. 25 je přehledem podmínek na pracovním trhu Německa.

**Tab. 25 – Přehled podmínek na pracovním trhu Německa**

<b>přístup na pracovní trh pro občany EU8</b>	před rokem 2004	4 legální formy zaměstnání, povolení vydáváno dle situace na pracovním trhu; Green Card (zelená karta) pro IT odborníky (od r. 2000)
	1.fáze přech. období	žádný volný přístup na pracovní trh, omezení při poskytování služeb u určitých sektorů, od 1.11.2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ
	2.fáze přech. období	
	3.fáze přech. období	zjednodušený postup pro získání povolení pro absolventy VŠ
	od 1.5.2011	volný přístup na pracovní trh, není potřeba žádné pracovní povolení
<b>povolení k pobytu pro občany EU8 (2012)</b>		pro pobyty delší než 3 měsíce
<b>míra nezaměstnanosti, věk nad 25let (2011)</b>		5,6%
<b>podpora v nezaměstnanosti (2011)</b>	doba pojištění	12 měsíců za poslední 2 roky, občané z EU po 12 měsících pracovního poměru v Německu
	podpůrná doba	6 - 24 měsíců podle doby pojištění a věku
	sazba	67% čisté mzdy, 60% čisté mzdy (bezdětní); max. 4500 € západ, 3750 € východ
<b>minimální mzda (2011)</b>		určená dle kolektivních smluv v odvětví
<b>průměrná mzda (2011)</b>		3 655 €
<b>odvody ze mzdy (2011)</b>	daň	0 - 45% (0% do 7834 €/rok)
	sociální pojištění	(nemocenské, úrazové, důchodové a pojištění v nezaměstnanosti)
<b>týdenní pracovní doba (2011)</b>		40 hodin
<b>dovolená (2011)</b>		20 dní
<b>životní náklady (měsíční výdaje 2011)</b>		rozdíly v cenách mezi západní a východní částí Německa (Berlín - nájem bytu 800 €, hromadná doprava 50 €, internet a telefon 40 €, litr benzínu 1,37 €)

Zdroj: vlastní zpracování

Pracovní trh **Rakouska** zůstal pro občany EU8 i po roce 2004 uzavřený. Byly stanoveny kvóty a nadále bylo nutné získat pracovní povolení. K postupnému uvolňování došlo v roce 2008, kdy byl vydán seznam profesí, pro které platil zjednodušený postup při udělení pracovního povolení. Úplného uvolnění přístupu na pracovní trh Rakouska se občané EU8 dočkali až k 1.5.2011. V tabulce č. 26 jsou shrnuty pracovní podmínky na pracovním trhu Rakouska.

**Tab. 26 – Přehled podmínek na pracovním trhu Rakouska**

<b>přístup na pracovní trh pro občany EU8</b>	před rokem 2004	3 formy pracovního povolení dle délky pracovní zkušenosti v Rakousku
	1.fáze přech. období	žádný volný přístup na pracovní trh, kvóty pro občany z EU8, omezení při přeshraničním poskytování služeb, od 1.1.2008 vydán seznam profesí, pro které platí zjednodušená postup při získání pracovního povolení
	2.fáze přech. období	
	3.fáze přech. období od 1.5.2011	volný přístup na pracovní trh, není potřeba žádné pracovní povolení
<b>povolení k pobytu pro občany EU8 (2012)</b>		povinná registrace k pobytu do 3 dnů od příjezdu, při pobytu nad 3 měsíce mohou požádat o povolení k pobytu pro občany EU/EHP (Lichtbildausweis für EWR-Bürger)
<b>míra nezaměstnanosti, věk nad 25let (2010)</b>		3,1%
<b>podpora v nezaměstnanosti (2011)</b>	doba pojištění	52 týdnů za posledních 24 měsíců
	podpůrčí doba	podle věku a doby placení pojištění; 20 - 52 týdnů
	sazba	55% denního čistého výdělku (7,06 - 44,70 €/den)
<b>minimální mzda (2011)</b>		1 000 €
<b>průměrná mzda (2011)</b>		3 272 €
<b>odvody ze mzdy (2011)</b>	daň	0 - 50% (0% do 11 000 €/rok)
	sociální pojištění	zaměstnanec (nemocenské, úrazové, důchodové a pojištění v nezaměstnanosti), zaměstnavatel (nemocenské, úrazové, důchodové a pojištění v nezaměstnanosti)
<b>týdenní pracovní doba (2011)</b>		40 hodin
<b>dovolená (2011)</b>		25 dní
<b>životní náklady (měsíční výdaje 2011)</b>		Vídeň - nájem bytu 1000 €, hromadná doprava 40 €, internet a telefon 40 €, litr benzínu 1,56 €)

Zdroj: vlastní zpracování

I v případě práce v **Itálii** bylo nutné do roku 2004 získat pracovní povolení a na tom nezměnilo nic ani členství v Evropské unii v případě nových států EU8. K uvolnění pracovního trhu došlo až v červenci v roce 2006, kdy po původní úvaze navýšení kontingentů pro občany ze zemí EU8, bylo rozhodnuto o úplném odstranění omezení a volném pohybu pracovních sil ze zemí EU8 na pracovním trhu Itálie. Tabulka č. 27 shrnuje podmínky na pracovním trhu Itálie (Jižního Tyrolska).

**Tab. 27 – Přehled podmínek na pracovním trhu Itálie (Jižního Tyrolska)**

<b>přístup na pracovní trh pro občany EU8</b>	před rokem 2004	přístup na pracovní trh pouze na základě pracovního povolení, povolení byla vydávána jako sezónní na max. 9 měsíců, nebo na dobu delší než jeden rok
	1.fáze přech. období	žádný volný přístup na pracovní trh, stanoveny kontingenty pro občany z nových členských zemí EU8
	2.fáze přech. období	původně plánováno navýšení kontingentů, od července 2006 zrušena všechna omezení a zaveden volný přístup na pracovní trh pro občany EU8, bez pracovního povolení
	3.fáze přech. období od 1.5.2011	volný přístup na pracovní trh pro občany EU8, bez pracovního povolení
<b>povolení k pobytu pro občany EU8 (2012)</b>		při pobytu déle než 3 měsíce povinnost nahlásit pobyt na obecním úřadě
<b>míra nezaměstnanosti, věk nad 25let (2011)</b>		7% Itálie (2,7% Jižní Tyrolsko)
<b>podpora v nezaměstnanosti (2011)</b>	doba pojištění	2 roky sociálního pojištění a 52 odvedených týdenních příspěvků za poslední 2 roky
	podpůrčí doba	210 dní, nad 50 let 300 dní
	sazba	60% prvních 6 měsíců, potom 50% 2 měsíce; nad 50 let 40% další 4 měsíce
<b>minimální mzda (2011)</b>		určená různě podle odvětví dle Národní kolektivní smlouvy a Kolektivní smlouvy místních odborů (asi 70% průměrné mzdy)
<b>průměrná mzda (2011)</b>		2 419 €
<b>odvody ze mzdy (2011)</b>	daň	23 - 43% podle výše příjmu
	sociální pojištění	z hrubé mzdy 9% zaměstnanec (sociální, nemocenské a důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), 32% zaměstnavatel (sociální, nemocenské a důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojištění proti pracovním úrazům, rodinné příspěvky)
<b>týdenní pracovní doba (2011)</b>		40 hodin
<b>dovolená (2011)</b>		4 týdny
<b>životní náklady (měsíční výdaje 2011)</b>		rozdíl v životních nákladech mezi severní a jižní částí Itálie, vyšší životní náklady na severu Itálie

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud srovnáme podmínky přístupu pro občany České republiky na pracovní trhy jednotlivých zemí Evropské unie dnes a v období před vstupem České republiky do Evropské unie 1. 5. 2004, resp. v období uplatňování přechodných období, dojdeme k jednoznačnému závěru, který spočívá ve zjednodušení přístupu na pracovní trhy zemí EU, EHS a Švýcarska. V současné době je přístup na všechny čtyři uvedené pracovní trhy bez dalších omezení a tedy při volbě práce v zahraničí není třeba brát v úvahu obtížnost získání pracovního povolení. Kritéria, která budou zvažována při volbě cílové země, budou postavena zejména na hodnocení jazykové vybavenosti, výši mzdy, míry



nezaměstnanosti, geografické vzdálenosti a životních nákladech v cílové zemi. V případě mzdy je vhodné zohlednit i další odvody a daně, které musí být z hrubé mzdy odvedeny.

Práce ve státech Evropské unie, tak jako všeobecně práce v zahraničí má své nesčetné výhody, ale objevují se zde na druhé straně také určité nevýhody.

Všeobecně bychom mohli **výhody práce v EU/EHP** shrnout v následujících bodech:

- prohloubení jazykových znalostí,
- vyšší finanční příjem,
- poznání jiné kultury a mentalitu jejích obyvatel,
- získání nových užitečných kontaktů,
- získání nových pracovních zkušeností,
- získání odborných znalostí,
- získání nových dovedností,
- získání nových přátel,
- využití příležitostí, které mateřská země neposkytuje,
- zahraniční zkušenost je přínosem v životopise.

Všeobecně bychom mohli **nevýhody práce v EU/EHP** shrnout v následujících bodech:

- velká vzdálenost od domova, stesk po domově,
- překonání jazykové bariéry,
- v případě sezónních prací (turismus, zemědělství) dlouhá pracovní doba a minimum volných dní,
- možnost neseriózního jednání zaměstnavatele a špatné pracovní podmínky,
- obtížné chápání jiných kultur, překonání kulturních rozdílů,
- pocit, že do daného prostředí nezapadnu,
- vyšší životní náklady.

Pokud srovnáme zaměstnání v zemích EU/EHP a v ostatních zemích, které nejsou členskými zeměmi EU/EHP je hlavní výhodou práce ve státech EU/EHP svoboda volného pohybu osob, která zabezpečuje svobodný přístup na všechny pracovní trhy EU/EHP, tak jako rovné podmínky uplatnění na trhu práce v těchto zemích. Není potřeba žádat o pracovní povolení ani víza, což zjednodušuje jak hledání nového zaměstnání na daném trhu práce, tak i vlastní vstup do dané země.

V roce 2008 byla provedena Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí studie s názvem „Pracovní zkušenosti českých kvalifikovaných pracovních sil z pobytu v zahraničí (zejména státech EU) a jejich postoje po návratu do ČR“. Průzkum se uskutečnil v 2. polovině roku 2008 a zúčastnilo se ho 17 respondentů vybraných na základě osobních a zprostředkovaných kontaktů. Podmínky pro účast v tomto šetření byly:

- ukončené terciární vzdělání, pokud možno magisterského typu,
- v zahraničí zastávaná kvalifikovaná práce,
- zahraniční pobyt delší než 12 měsíců,
- zahraniční pobyt uskutečněný v posledních třech letech.

Průzkum probíhal formou řízených rozhovorů. 70% respondentů byli muži a věkový průměr všech respondentů byl 36 let. Průměrná doba zahraničního pobytu byla 2,5 roku a preferované byly země Velká Británie a Irsko. Více než polovina respondentů hovořila plynně více než dvěma jazyky. Konkrétní složení respondentů je uvedeno v Příloze J.

Respondenti byli dotazováni i na jejich pocity po návratu z pracovního pobytu zpět do České republiky. Většina respondentů hodnotila prostředí v České republice negativně zejména pro:

- stresové prostředí,
- pocit větší uzavřenosti,
- odlišný životní styl,
- špatné chování lidí vůči sobě,
- negativní nálada ve společnosti,
- nižší životní úroveň,
- kritika nefungujících, či špatně fungujících služeb,
- neochota a nekompetentnost českých úředníků a zbytečná byrokracie,
- nespolehlivost v jednání a nárůst kriminality.

Z těchto uvedených důvodů byla pro respondenty adaptace zpět na prostředí v České republice obtížná.

Všichni dotázaní respondenti se shodli na tom, že pracovní pobyt v zahraničí byl pro ně velkým přínosem v oblasti:

- osobní – vyšší samostatnost, sebedůvěra, schopnost prosadit se, poznání vlastní ceny, jiný přístup k životu,

- profesní – zkušenosti s odlišným pracovním prostředím, metodami práce, nové pracovní kontakty,
- jazykové – po opakovaných zahraničních pobytech jazyková vybavenost stoupá.

Všechny provedené výzkumy Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v letech 2003, 2005, 2006 a 2007 prokázaly, že hlavním impulsem pro práci v zahraničí je vyšší možnost výdělku. Ačkoli všichni respondenti hodnotili pracovní pobyt v zahraničí jako velmi přínosný, k trvalé migraci za prací do zahraničí se nerozhodli. Mezi hlavními důvody návratu bylo uváděno odlišné socio-kulturní prostředí, sociální izolovanost, nemožnost zvládnout cizí jazyk na úrovni rodilého mluvčího.<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> VAVREČKOVÁ, J., et al. *Pracovní zkušenosti českých kvalifikovaných pracovních sil z pobytu v zahraničí (zejména státech EU) a jejich postoje po návratu do ČR* [online] Praha: VÚPSV, 2008. s. 9 – 29. [cit. 2012-1-21]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_283.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_283.pdf)

## Závěr

Na základě analýzy literatury a internetových zdrojů, které se zabývají problematikou Evropské unie, jednotného vnitřního trhu EU, problematikou trhů práce v Evropské unii a dopady rozšíření Evropské unie o nové členské státy v letech 2004 a 2007 na pracovní trhy, především zemí EU15, se potvrdilo, že odstranění bariér a vytvoření jednotného vnitřního trhu mělo velký význam i pro společný pracovní trh. Ze základních svobod uplatňovaných v rámci jednotného vnitřního trhu jsou v souvislosti s pracovním trhem významné zejména svoboda volného pohybu služeb a svoboda volného pohybu osob.

Jednou z bariér pracovní migrace je uznávání odborných kvalifikací v jiných členských zemích. V rámci zjednodušení procesu uznávání odborných kvalifikací byl zaveden europass, který by měl usnadňovat pochopení a uznání odborné kvalifikace v jiné zemi. Na základě rostoucího počtu návštěvnosti internetových stránek europass a rostoucím počtu vyplněných europassů můžeme hodnotit tento nástroj jako velmi pozitivní podporu při uplatnění na pracovním trhu a podporu v rámci uznávání odborných kvalifikací. Z dostupných statistických dat se jednoznačně prokázal zájem o služby evropské sítě pracovních příležitostí EURESS. Téměř polovina dotazů je zaměřena na hledání pracovních míst v Evropské unii.

Vzhledem k velkým očekávaným migračním proudům ze zemí EU8 do zemí EU15 byla zavedena přechodná období, během nichž mohly státy EU15 nadále uplatňovat restriktivní opatření, kterými omezovaly přístup na své pracovní trhy. Vzhledem k tomu, že téměř všechny země EU15 již během přechodných období postupně uvolňovaly podmínky přístupu na své pracovní trhy, nebo dokonce omezení zrušily, neprokázal se podstatný význam uplatňování přechodných období. Již první statistická data, která se zabývala migračními procesy a jejich dopadem na pracovní trhy zemí EU15, nepotvrdila počty, se kterými počítaly provedené studie zabývající se problematikou pracovní migrace po rozšíření Evropské unie o státy EU8. Zpráva Evropské komise z února 2006 potvrdila, že země, které své pracovní trhy otevřely pro občany EU8, došly k pozitivním výsledkům, zejména v oblasti vlivu na jejich hospodářství.

Analýza vybraných pracovních trhů porovnávala rozdílné podmínky přístupu na tyto pracovní trhy a dopad uvolnění přístupu na tyto trhy. Velká Británie otevřela svůj pracovní trh pro občany ze zemí EU8 a zavedla WRS systém, který sloužil k registraci zaměstnanců ze zemí EU8. Dle dostupných statistických dat nedošlo k žádným náhlým a nekontrolovatelným přílivům občanů ze zemí EU8. Podle očekávání se prokázalo, že největší počet pracovníků přišel do Velké Británie v období 5/2004 – 3/2009 z Polska. Tito občané tvořili 66% celkového počtu pracovníků ze zemí EU8 ve Velké Británii. Zaměstnanci z České republiky tvořili pouhých 4,4%. Pracovní trhy Německa a Rakouska zůstaly pro pracovníky ze zemí EU8 uzavřené až do 30. 4. 2011. Je třeba poznamenat, že pracovní trh Německa se již od roku 2009 začal postupně uvolňovat pro vysokoškolsky vzdělané odborníky. Z dostupných dat, která se zabývala migrací ze zemí EU8 po otevření pracovního trhu v Německu, se také nepotvrdily žádné masivní migrační proudy. Prokázal se opět největší zájem o migraci do zahraničí ze strany občanů z Polska, kteří tvořili téměř 65% celkového počtu přistěhovalců ze zemí EU8. Občané České republiky se zde podíleli 3,3%, čímž obsadili téměř poslední příčku. Uvedená data se týkají přistěhovaných osob do Německa po otevření pracovního trhu (5 – 7/2011). Vzhledem k tomu, že 95% občanů z jednotlivých zemí EU8 tvořily osoby v produktivním věku, lze tato data zobecnit i pro pracovní trh. Také Rakousko se nedočkalo žádného znatelného migračního proudu ze zemí EU8. Zde jsou počty pracovníků ze zemí EU8 sledovány pod ukazatelem „efekt liberalizace“. V roce 2011 tvořili zaměstnanci ze zemí EU8 na pracovním trhu Rakouska podíl 40% ze zaměstnaných cizinců ze zemí EU. Ze zemí EU8 se největším počtem na pracovním trhu Rakouska podílí zaměstnanci z Maďarska, což je možno přisuzovat vlivu geografické vzdálenosti. Na druhém místě se opět potvrzuje velká ochota k migraci ze strany občanů Polska. Občané České republiky jsou až na pátém místě. Pracovníci ze zemí EU8 jsou převážně zaměstnáni v odvětví turismu a stavebnictví. Přístup na pracovní trh Itálie byl uvolněn již od července 2007, kdy po předchozích úvahách o navýšení kontingentů pro občany EU8 v rámci uplatňování přechodných období, byla přechodná období zrušena. Ani na tomto trhu nepozorujeme po zrušení přechodných období markantní příliv pracovních sil ze zemí EU8. Na tomto pracovním trhu našli ze zemí EU8 uplatnění především občané Slovenska, jako nejpočetnější skupina, následováni občany Polska, Maďarska a České republiky. Počty z ostatních států EU8 jsou zanedbatelné. Opět

se zde prokázala silná migrační tendence ze strany polských pracovníků. Pracovníci ze zemí EU8 nacházejí nejčastěji uplatnění v odvětví turismu a zemědělství.

Jednoznačně se prokázala všeobecně největší migrace za prací u občanů Polska a potvrdila se malá ochota stěhovat se za prací u občanů České republiky. Lze konstatovat, že se nepotvrdily masivní migrační toky, které byly zmíněny v provedených studiích, které se zabývaly dopady vstupu zemí EU8 do EU a přístupu na pracovní trhy a z tohoto důvodu neměla uplatňovaná přechodná období žádný výrazný vliv.

Vzhledem k provedené analýze podmínek přístupu na pracovní trhy se potvrdilo podstatné zjednodušení administrativních podmínek v rámci uplatnění na pracovních trzích zemí EU. Velice pozitivně lze hodnotit zrušení pracovních povolení, která byla administrativně náročná a do určité míry omezovala zaměstnavatele při plánování zaměstnanců na delší časová období.

Závěrem lze konstatovat, že práce v zahraničí je pozitivní zkušeností, která člověka obohacuje nejen po stránce osobní a profesní, ale také po stránce jazykové.

# Seznam literatury

## Citace

*Accession Monitoring Report: May 2004 - March 2009.* [online]. The National Archives: Home Office - UK Border Agency, 37 s. [cit. 2012-01-19]. Dostupné z: [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100422120657/http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/reports/accession\\_monitoring\\_report/](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100422120657/http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/reports/accession_monitoring_report/)

*Arbeitslosigkeit: Südtirol weiter mit niedrigster Rate in ganz Europa.* [online] Autonome Provinz Bozen: Abteilung Arbeit, 2011. [cit. 2012-2-4]. Dostupné z: [http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/news.asp?arbeitsnews\\_action=4&arbeitsnews\\_article\\_id=379267](http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/news.asp?arbeitsnews_action=4&arbeitsnews_article_id=379267)

*Arbeitsmarkt News 2004: Die neuen EU-Länder und der lokale Arbeitsmarkt.* [online] Autonome Provinz Bozen-Südtirol: Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Nr. 4, 2004 [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932\\_year=2004](http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932_year=2004)

*Arbeitsmarkt News 2004: EU-Bürger in Südtirol.* [online] Autonome Provinz Bozen-Südtirol: Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Nr. 6, 2004 [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932\\_year=2004](http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932_year=2004)

*Arbeitsmarkt News 2005: EU-Erweiterung: Ein Jahr danach.* [online] Autonome Provinz Bozen-Südtirol: Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Nr. 6, 2005 [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932\\_year=2005](http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp?&932_year=2005)

*Arbeitsmarktdaten online* [online]. Österreich: Arbeitsmarktservice [cit. 2012-04-05]. Dostupné z: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>

*Arbeitsmarktdaten Online.* [online]. Autonome Provinz Bozen: Abteilung Arbeit, 2012 [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten%20online.asp>

*Ausländerinnen: Arbeitsmarkteröffnung 2011 - Liberalisierungseffekt.* [online]. ELIS Web: Wirtschafts- und Arbeitsmarktsinformationssystem, Februar 2012 [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: <http://www.dnet.at/elis/arbeitsmarkt.aspx>

BUSCH, B. *Der EU-Binnenmarkt: Anspruch und Wirklichkeit.* 1. Aufl. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2009. 52 s. ISBN 978-3-602-24136-1.

CEISIG-BAUM, A., et al. *Die Europäische Union: Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme des erweiterten Europa.* 1. Aufl. Baden – Baden: Nomos, 2007. 371 s. ISBN 978-8329-2138-5.

*Circolare dal 28. Dicembre 2006, Legislazione - Le Circolari* [online]. Roma: Ministero dell Interno, 28.12.2006. 3 s. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: [http://www.interno.it/mininterno/export/sites/default/it/assets/files/14/0710\\_circ.prot.4468\\_del\\_28.12.06.DLCI.pdf](http://www.interno.it/mininterno/export/sites/default/it/assets/files/14/0710_circ.prot.4468_del_28.12.06.DLCI.pdf)

*Česká republika obhájila Národní přiřazovací zprávu EQF.* [online]. Europass Česká republika, 15.2.2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://www.europass.cz/narodni-priřazovací-zprava-eqf/>

DARIZ, H. *Auszug aus dem Nationalen Kollektivvertrag und dem Landesabkommen für Bedienstete und Tourismussektor.* Bozen: HGV – Hoteliers- und Gastwirteverband, 2008. 23 s.

*Encyklopedie EU - Interaktivní mapy: EU - aktuální stav.* [online]. Euroskop.cz: Věcně o Evropě, 2011 [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/734/sekce/aktualni-stav/>

*Erste Ergebnisse zu Auswirkungen der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit seit dem 1. Mai.* [online]. Bundesagentur für Arbeit: Arbeits- und Ausbildungsmarkt 27.7.2011 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: [http://www.arbeitsagentur.de/nm\\_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2011/Presse-11-042.html](http://www.arbeitsagentur.de/nm_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2011/Presse-11-042.html)



EURES ČR. *Aktivita sítě EURES: finanční rok 2009/2010*. 2011, 16 s.

EVROPSKÁ KOMISE. *Jak nalézt v Evropě zaměstnání: pokyny pro uchazeče o zaměstnání*. 2. aktualizované vydání. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010, 16 s. ISBN 978-92-79-15971-8. [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/cs/jak-nal-zt-v-evrop-zam-stn-n--pbKE3110453/>

*Evropská unie - Volný pohyb osob: Přechodné období pro volný pohyb pracovníků*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 9.10.2010 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1282>

*Geografie*. [online]. Trient: Autonome Region Trentino Südtirol [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: [http://www.regione.taa.it/Geografia\\_d.aspx](http://www.regione.taa.it/Geografia_d.aspx)

GOLA, P. Jaké jsou rozdíly v nezaměstnanosti v jednotlivých zemích? *Práce a mzda: odborný časopis pro praxi personalistů a mzdových účetních : personalistika, pracovní právo, pojištění*, Praha : Wolters Kluwer ČR, 2011, roč. 59, č. 5. ISSN 0032-6208

HEIMBÜCHEL, B., et al. *Sozialkompass Europa: Soziale Sicherheit im Vergleich* [online]. 2. Aufl. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011. 215s. [cit. 2012-03-14]. Dostupné z: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a801-sozial-kompass-europasoziale-409.pdf;jsessionid=AB5DB6420F1B81D16929518C3E52A96D?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a801-sozial-kompass-europasoziale-409.pdf;jsessionid=AB5DB6420F1B81D16929518C3E52A96D?__blob=publicationFile)

HEINEN, M., PEGELS, A. *Die EU-Osterweiterung und die Arbeitnehmerfreizügigkeit: Sind Langere Zugangsbeschränkungen sinnvoll für Deutschland?* Focus MIGRATION Kurzdossier Nr. 4, 2006 [online]. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), 8s. [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/KD04\\_freizuegigkeit.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/KD04_freizuegigkeit.pdf)

HGV – HOTELIERS- UND GASTWIRTEVERBAND. *Anstellung von Arbeitnehmern aus den neuen EU-Länder*. Bozen, srpen 2010. Nepublikováno

HGV – HOTELIERS- UND GASTWIRTEVERBAND. *Anstellung von Arbeitnehmern aus der Europäischen Union seit 1. Jänner 1994*. Bozen, srpen 2010. Nepublikováno

HGV – HOTELIERS- UND GASTWIRTEVERBAND. *Saisonale Arbeitsgenehmigungen für Gastarbeiter aus Nicht-EU-Ländern*. Bozen, duben 2011. Nepublikováno

HGV – HOTELIERS- UND GASTWIRTEVERBAND. *Saisonale Arbeitsgenehmigungen für Gastarbeiter aus Nicht-EU-Ländern*. Bozen, únor 2003. Nepublikováno

HGV: Drei-Jahres-Genehmigung in Sicht. *Dolomiten: Tagblatt der Südtiroler*, Bozen: Athesia. 2003, roč. 121, č. 239.

*Human Resources: European HR Statistics - A Profile of the European Union (EU) in figures*. [online]. FedEE: The Federation of European Employers, 2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://www.fedee.com/human-resources/european-hr-statistics/>

*Informationen zur Ausländerbeschäftigung: Bulgarische und Rumänische Staatsbürger/innen*. [online]. Arbeitsmarktservice Österreich: Arbeitssuchende, Ausländer/innen, Zugangsberechtigungen, Januar 2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.ams.at/\\_docs/Neue\\_EU-Buerger\\_08.pdf](http://www.ams.at/_docs/Neue_EU-Buerger_08.pdf)

*Iniciativy Europa 2020*. [online]. Evropská komise: Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění: [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=956&langId=cs>

*Iniciativy Europa 2020: Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa*. [online]. Brusel: Evropská komise [cit. 2012-03-19]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=cs>

KOLB, H. *Die deutsche „Green Card“*. Focus MIGRATION Kurzdossier Nr. 3, 2005 [online]. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), 3 s. [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: <http://www.bpb.de/files/FT895A.pdf>

KOLMEROVÁ, V. Úplné otevření pracovního trhu pro občany ČR. *Národní pojištění: Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí*, Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2011, roč. 42, č. 7. ISSN 0323-2395.

KÖNIG, P., et al. *Učebnice Evropské integrace*. 2. aktualizované vydání Brno: Barrister&Principal, 2008. 402 s. ISBN 978-80-7364-044-6.

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vydání Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KOVACHEVA, V. *Teilweise Öffnung des deutschen Arbeitsmarkts für bulgarische und rumänische Arbeitnehmer ab 1. Januar 2012 – ein richtiger, aber ungenügender Schritt. Standpunkt: Arbeitsmigration* Standpunkt, Nr. 177, 2011 [online] Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), 2 s. [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: [http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/HWWI\\_Standpunkt\\_177.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI_Standpunkt_177.pdf)

KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 3. přepracované vydání Praha: ASPI, 2005. 502 s. ISBN 80-7357-050-5.

KVÁČOVÁ, J., et al. *Kvalifikovaně bez kvalifikace – Evropa bez bariér*. 1. vydání, Praha: Strategy Marketing Growth, 2009. 85 s. ISBN 978-80-254-5290-5.

*Kvalifikační úrovně EQF, kódové označení kategorií dosaženého vzdělání v ČR a klasifikace ISCED 97*. [online]. Europass Česká republika, 2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://www.europass.cz/wp-content/uploads/Převodník-EQF-a-ISCED.doc>

L&R SOCIALFORSCHUNG VE SPOLUPRÁCI S OHK BRNO-VENKOV. *Rakousko-český monitor příhraničí 2010*. [online]. Vídeň: EXPAK AT.CZ: Rakousko-česká akademie expertů, leden 2011, 27 s. [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: <http://expak-at.cz/expak/img/uploads/expak1402.pdf>

L&R SOCIALFORSCHUNG VE SPOLUPRÁCI S REGIONÁLNÍ OBCHODNÍ KOMOROU BRNO-VENKOV. *Rakousko-český monitor příhraničí 2011*. [online]. Vídeň: EXPAK AT.CZ: Rakousko-česká akademie expertů, duben 2012, 25 s. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: <http://expak-at.cz/expak/img/uploads/expak2941.pdf>

*Labour Relations: Industrial Relations across the Europe in figures*. [online]. FedEE: The Federation of European Employers, 2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [www.fedee.com/labour-relations/industrial-relations-across-europe/](http://www.fedee.com/labour-relations/industrial-relations-across-europe/)

MICKEL, W., BERGMANN, J. *Handlexikon der Europäischen Union*. 3. überarbeitete und erweiterte Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2005. 928 s. ISBN 3-8329-1683-0.

*Modré karty pro cizince v České republice*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2012-04-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/modka/ciz#coje](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje)

*Monitoring the job market: European Mobility Bulletin - January 2012*. [online]. European Commission: Employment, Social Affairs & Inclusion, 2012, 20s. [cit. 2012-03-14]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

NÁRODNÍ CENTRUM EUROPASS ČR europass otevírá dveře ke studiu a práci v Evropě. 2006. 20 s.

*Německý pracovní trh je otevřen českým občanům*. [online]. Praha: Velvyslanectví spolkové republiky Německo [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite\\_\\_freizuegigkeit\\_\\_cz.html](http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite__freizuegigkeit__cz.html)

*Německý pracovní trh je otevřený pro české občany*. [online]. Praha: Velvyslanectví spolkové republiky Německo [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite\\_\\_arbeitnehmerfreizuegigkeit\\_\\_cz.html](http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/07-Soziales/seite__arbeitnehmerfreizuegigkeit__cz.html)

*Německý pracovní trh se dále otevírá občanům České republiky.* [online]. Praha: Velvyslanectví spolkové republiky Německo [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://www.prag.diplo.de/Vertretung/rag/cs/07-Soziales/seite\\_\\_arbeitnehmerfreizuegigkeit2009\\_\\_cz.html](http://www.prag.diplo.de/Vertretung/rag/cs/07-Soziales/seite__arbeitnehmerfreizuegigkeit2009__cz.html)

*OECD Tax Database: Table I.7 Taxation of Wage Income (2011).* [online]. OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2011 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/dataoecd/46/18/2506453.xls>

*Pay & Job Evaluation: FedEE Review of minimum wage rates.* [online]. FedEE: The Federation of European Employers, 2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://www.fedee.com/pay-job-evaluation/minimum-wage-rates/>

*Projekt "modré karty" v Evropské unii.* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, duben 2009, 4 s. [cit. 2012-01-21]. Dostupné z: [http://www.vupsv.cz/sites/File/knihovna/modre\\_karty-EU.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/knihovna/modre_karty-EU.pdf)

RYŠAVÁ, J., et al. *Pravidla pro volný pohyb průvodcovských a doprovodných služeb.* Praha: Asociace Průvodců České republiky, 2009. 67 s. ISBN 978-254-4865-6.

*Searchable map of the EU* [online]. Europa.eu: europe direct. [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: [http://europa.eu/euporedirect/meet\\_us/interactive\\_map/index\\_en.htm](http://europa.eu/euporedirect/meet_us/interactive_map/index_en.htm)

*Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie* 1. vydání Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. 279 s. ISBN 978-80-7421-009-9.

*Sonderauswertung DWH-PST.* Arbeitsmarktservice Österreich: Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Österreich, 2012. Nepublikováno

*Statistics.* [online]. European Commission: Eurostat, 2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)

*Statistika: Europass webside activity report since February 2005.* [online]. Europass, únor 2012. 8 s. [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: [http://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/1.\\_Activity\\_since\\_launch/Europass\\_Statistic\\_Reports\\_SinceLaunch.PDF](http://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/1._Activity_since_launch/Europass_Statistic_Reports_SinceLaunch.PDF)

ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí* 1.vydání Praha: C. H. Beck, 2009. 356 s. ISBN 978-80-7400-110-9

*Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz.* [online]. Hans Böckler Stiftung: WSI-Tarifarchiv [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: [http://www.boeckler.de/pdf/ta\\_mindestloehne\\_aentg.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne_aentg.pdf)

*The European Job Mobility Bulletin.* [online]. EURES - Evropský portál mobility [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&catId=9633&myCatId=9633&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>

TRASER, J. *Report on the free movement of workers in EU-25: Who's afraid of EU enlargement ?*. [online]. Brusel: European Citizen Action Service, 2005, 37 s. [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: <http://www.migration-boell.de/downloads/migration/EnlargementReport.pdf>

UNTIEDT, G. *Auswirkung der EU-Erweiterung auf Wachstum und Beschäftigung in Deutschland und ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten, IAB Bibliothek - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2007, č. 311, 479 s. ISSN 1865-4096

VAVREČKOVÁ, J., et al. *Monitoring zahraniční pracovní migrace a jejich podmiňujících faktorů se zaměřením na česko německé a česko rakouské pohraničí*, [online] Praha: VÚPSV, 2004. 97 s. [cit. 2012-1-21]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_161.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_161.pdf)

VAVREČKOVÁ, J., et al. *Pracovní zkušenosti českých kvalifikovaných pracovních sil z pobytu v zahraničí (zejména státech EU) a jejich postoje po návratu do ČR* [online] Praha: VÚPSV, 2008. 75 s. [cit. 2012-1-21]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_283.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_283.pdf)

VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V BERLÍNĚ. *Migrace po uvolnění pracovního trhu v DEU po 1.5.2011: Zpráva TIC*. Berlín, 2011. Nepublikováno.

*Vnitřní trh: Stručná historie vnitřního trhu*. [online]. Euroskop.cz: Věcně o Evropě, 2011 [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu/>

Volný pohyb pracovníků v EU, *Národní pojištění: Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí*, Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2011, roč. 42, č. 1. ISSN 0323-2395.

WAGENER, Hans J., et al. *Europäische Integration: Recht und Ökonomie, Geschichte und Politik*. 1. Aufl. München: Vahlen, 2006. 641 s. ISBN 3-8006-3267-5.

WEIDENFELD, W., WESSELS, W. *Europa von A bis Z: Taschenbuch der europäischen Integration*. 11. Aufl. Berlin: Institut für Europäische politik, 2009. 499 s. ISBN 978-8329-4478-0.

WEINDL, J. *Europäische Gemeinschaft: Institutionelles System, Binnenmarkt sowie Wirtschafts- und Währungsunion auf der Grundlage des Maastrichter Vertrages*, 2. Aufl. München: Oldenburg, 1994. 352 s. ISBN 3-486-22864-1.

WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

*Závěry ze zasedání předsednictví Evropské rady v Bruselu 13. a 14. března 2008.* [online]. Brusel: Evropská rada, 2008 22 s. [cit. 2012-1-24]. Dostupné z: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/CS/ec/99416.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/CS/ec/99416.pdf)

*Zelené karty pro cizince v České republice.* [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 2012-04-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zelka/ciz#coje](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz#coje)

## Bibliografie

BALDWIN, Richard E., et al. *Ekonomie evropské integrace*. 1. vydání, Praha: Grada, 2008. 478 s. ISBN 978-80-247-1807-1.

DIENELT, K. *Freizügigkeit nach der EU-Osterweiterung*. 1. Aufl. München: C. H. Beck, 2004. 174 s. ISBN 3-406-52448-6.

FASSMANN, H., et al. *Migrationspotential Ostmitteleuropa: Struktur und Motivation potentieller Migranten aus Polen, der Slowakei, Tschechien und Ungarn*. Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften, 1997. 70 s. ISBN 3-7001-2652-2.

HEBLER, M. *Arbeitsmarkteffekte der EU-Osterweiterung: Zur Wirkung von Integration, Migration und institutionellem Wandel auf dem Arbeitsmarkt*. 1. Aufl. Berlin: Duncker & Humblot, 2002. 222 s. ISBN 3-428-10884-1.

HOBZA, A. *Evropská unie a hospodářské reformy*. Praha: C. H. Beck, 2009. 352 s. ISBN 978-80-7400-122-2.

Internetové stránky Bundesagentur für Arbeit. Deutschlnd. Dostupné z: <http://www.ba-auslandsvermittlung.de/>

Internetové stránky Bundesministerium für Arbeit und Soziales Deutschland. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>



Internetové stránky Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Österreich. Dostupné z: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/index.html>

Internetové stránky Českého statistického úřadu. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>

Internetové stránky Eures – Triregio. Dostupné z: <http://www.eures-triregio.eu/>

Internetové stránky INPS – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. Dostupné z: <http://www.inps.it/portale/default.aspx>

Internetové stránky Vaše Evropa: Občané. Dostupné z: [http://europa.eu/youreurope/citizens/index\\_cs.htm](http://europa.eu/youreurope/citizens/index_cs.htm)

MANSFELDOVÁ, L., et al. *Proměny reprezentace zájmů po vstupu do Evropské unie*. 1. vydání Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 274 s. ISBN 978-80-86429-88-5.

## Seznam příloh

Příloha A	- Statistické údaje Evropské unie .....	117
Příloha B	- Podmínky a výše podpory v nezaměstnanosti ve státech EU .....	118
Příloha C	- Minimální mzdy, pracovní doba, dovolená v zemích EU .....	121
Příloha D	- Minimální a průměrné mzdy v EU .....	122
Příloha E	- Kvalifikační úrovně EQF a klasifikace ISCED97 .....	123
Příloha F	- Pracovní povolení Itálie .....	124
Příloha G	- Povolení k pobytu při zaměstnání v Itálii .....	125
Příloha H	- Daňové číslo (Codice fiscale/Steuernummer) .....	126
Příloha I	- Platové tabulky pro odvětví turismu Itálie .....	127
Příloha J	- Složení respondentů ze studie VÚPSV .....	130
Příloha K	- Evidování nezaměstnaní z EU27 v Rakousku (1998 – 2011) .....	132
Příloha L	- Zaměstnaní z EU27 v Rakousku (1/2011 – 12/2011) .....	133

## Příloha A - Statistické údaje Evropské unie

Počet členských států	27
Obyvatelstvo (2011)	502,5 milionů
Obyvatelstvo ve věku 15+ (2010)	415,7 milionů
Pracující obyvatelstvo (2010)	216,4 milionů
Z toho zaměstnanci (2010)	180,0 milionů
Podíl zaměstnanců – ženy (2010)	47,6%
OSVČ (2010)	36,4 milionů
Podíl zaměstnanců – průmysl (2010)	25,4%
Podíl zaměstnanců – služby (2010)	69,5%
Míra zaměstnanosti – SŠ vzdělání: věk 25 – 64 let (2010)	45,1%
Míra zaměstnanosti – VŠ vzdělání: věk 25 – 64 let (2010)	82,3%
Míra nezaměstnanosti (srpen 2011)	9,5%
Průměrný počet pracovních hodin/týden – plný úvazek (2010)	40,4 hodin
Průměrný počet pracovních hodin/týden – částečný úvazek (2010)	20,2 hodin
Podíl zaměstnanců na kvalifikovaných nemanuálních místech (2010)	39,9%
Podíl zaměstnanců na kvalifikovaných manuálních místech (2010)	25,5%
Podíl zaměstnanců s dočasnou smlouvou (2010)	13,9%
Podíl zaměstnanců se smlouvou na částečný úvazek (2010)	19,3%
Střední hodnota (medián) hrubá mzda/hodina (duben 2011)	9,20 €/hodina (Španělsko)
Index spotřebitelských cen – roční míra (září 2010)	+3,3%
Hrubý domácí produkt (GDP) – roční míra růstu (2011)	+1,8%
GDP/odpracovaná hodina – v USD (jen země s eurem 2010)	\$49,1
GDP/odpracovaná hodina – srovnání USD=100 (jen země s eurem 2010)	82,5%
Deficit státních půjček: % z GDP (2010)	6,6%
Největší národní ekonomika (GDP)	Německo
Nejmenší národní ekonomika (GDP)	Malta
Země s nejmenším ekonomickým růstem (2011/12)	Portugalsko, Řecko
Země s největším ekonomickým růstem (2011/12)	Litva, Slovensko
Země s nejvyšší střední hodnotou hrubé mzdy/hodinu	Dánsko
Země s nejnižší střední hodnotou hrubé mzdy/hodinu	Bulharsko
Země s nejnižší sazbou daně (daň u právnických osob)	Bulharsko, Kypr, Maďarsko
Země s nejvyšší sazbou daně (daň u právnických osob)	Malta, Francie, Belgie
Země s nejnižší mezní sazbou daně (daň z příjmu)	Bulharsko, Litva, Česká republika
Země s nejvyšší mezní sazbou daně (daň z příjmu)	Švédsko, Belgie, Nizozemí

Zdroj: <http://www.fedee.com/human-resources/european-hr-statistics/> [cit. 2012-03-15]

## Příloha B - Podmínky a výše podpory v nezaměstnanosti ve státech EU

	<b>Minimální doba pojištění</b>	<b>Podpůrná doba</b>	<b>Sazba podpory v nezaměstnanosti</b>
<b>Belgie</b>	podle věku pojištěného od 312 pracovních dní za 18 měsíců až do 624 pracovních dní za posledních 36 měsíců	neomezeně	44-60% z průměrného denního výdělku za poslední čtvrtletí, max. 50,92 € na den
<b>Bulharsko</b>	9 měsíců za posledních 15 měsíců	podle doby pojištění od 4 do 12 měsíců	min. BGN 7,20 (3,68 €) na den
<b>Česká republika</b>	12 měsíců za poslední 2 roky	5 měsíců do věku 50 let, 50-55 let 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců, při rekvalifikaci po celou dobu	65% předchozího výdělku po dobu 2 měsíců 50% předchozího výdělku po dobu 2 měsíců dále 45% předchozího výdělku
<b>Dánsko</b>	52 týdnů zaměstnání na plný úvazek za poslední 3 roky	4 roky během období 6 let	90% předchozího výdělku za poslední čtvrtletí, max. DKK 3760 (505 €) týdně
<b>Estonsko</b>	12 měsíců za posledních 36 měsíců	podle doby pojištění 180 kalendářních dní až 360 kalendářních dní	50% referenčního platu po až 100 kalendářních dní, poté 40% referenčního platu
<b>Finsko</b>	34 týdnů za posledních 28 měsíců	500 kalendářních dní	základní podpora činí 25,63 € na den (zvýšená 30,04 € +57,5% nebo 35%) a k tomu 45% z rozdílu mezi základní podporou a denním výdělkem (pokud je měsíční výdělek vyšší než 2691,15 € potom jen 20%)
<b>Francie</b>	4 měsíce pojištění za posledních 28 měsíců	podle doby pojištění 4 měsíce až 2 nebo 3 roky	40,4% referenčního denního výdělku + 11,04 € na den až do výše 75% referenčního denního výdělku, nebo 57,4% referenčního denního výdělku (podle toho co je výhodnější pro občana, min celkem 26,93 € na den
<b>Irsko</b>	104 odvedených týdenních příspěvků a 39 týdenních příspěvků odvedených během roku	312 dní	paušál 188 € na týden
<b>Itálie</b>	2 roky sociálního pojištění a 52 odvedených týdenních příspěvků za poslední 2 roky	210 dní, nad 50 let 300 dní	do 50 let 60% prvních 6 měsíců potom 50% 2 měsíce, nad 50 let ještě k tomu 40% po další 4 měsíce

<b>Kypr</b>	26 měsíců	156 dní	výpočet složený ze základní části a příplatku (60 a 50%)
<b>Litva</b>	18 měsíců za poslední 3 roky	podle počtu měsíců placeného pojištění, podpůrní doba od 6 do 9 měsíců	pevná částka LTL 350 (101 €) a k tomu variabilní částka, složitý výpočet
<b>Lotyšsko</b>	1 rok účast na sociálním pojištění, 9 měsíců placeného pojištění za posledních 12 měsíců	9 měsíců	výše podpory se odvíjí podle doby pojištění v rozmezí 50-65%výdělku
<b>Lucembursko</b>	zaměstnanecký poměr min. 26 týdnů v posledním roce	365dní v období 24 měsíců	80% průměrného výdělku, rodiny s dětmi 85%
<b>Maďarsko</b>	365 dní za předchozí 4 roky	za každých 5 dní placeného pojištění se proplácí jeden den podpory v nezaměstnanosti, max. 270dní	60% předchozího průměrného výdělku - min 60%minimální mzdy(163 €) max.120%minimální mzdy (327 €) po dobu max. 91 dní, potom 60% minimální mzdy (163 €) po dobu max. 179 dní
<b>Malta</b>	odvedených 50 týdenních příspěvků na pojištění z toho 20 zúčtovaných za poslední 2 roky	156dní	manželé:10,85 € na den, svobodní 7,10 € na den
<b>Německo</b>	12 měsíců za poslední 2 roky	podle doby pojištění a věku od 6 měsíců do 24 měsíců	67% čisté mzdy (ti co mají děti), 60% čisté mzdy (bezdětní), max. 4500€, západ, 3750 € východ
<b>Nizozemsko</b>	26 týdnů v posledních 36 týdnech(týdenní podmínka), kdo odpracoval min. 52 dní ve 4 z posledních 5 let(roční podmínka)	při splnění týdenní podmínky max. 3 měsíce, při splnění roční podmínky tolik měsíců, kolik bylo odpracováno, max. 38 měsíců	75% posledního denního výdělku, max. 186,65 € po první 2 měsíce, potom 70%
<b>Polsko</b>	365 kalendářních dní za posledních 18 měsíců	6měsíců	podle doby zaměstnání méně než 5 let - 80%základní částky podpory, více než 20 let - 120% základní částky podpory, základní částka je PLN 742,10 (189 €) měsíčně po dobu 3 měsíců potom PLN 582 (149 €)

<b>Portugalsko</b>	450 dní během 24 měsíců před nahlášením	podle věku a doby placeného pojištění, podpůrčí doba 270 - 900dní	65%průměrného výdělku, maximálně trojnásobek indexové hodnoty pro sociální podpory (indexová hodnota 419,22 €)
<b>Rakousko</b>	52 týdnů za posledních 24 měsíců	podle věku a doby placeného pojištění, podpůrčí doba 20 - 52 týdnů	55% denního čistého výdělku, min 7,06 €, max. 44,70 € na den
<b>Rumunsko</b>	12 měsíců během 24 měsíců před nahlášením	podle počtu měsíců placeného pojištění, podpůrčí doba od 6 do 12 měsíců	složitý výpočet závislý na době pojištění a předchozím výdělku a na minimální mzdě
<b>Řecko</b>	125 odpracovaných dní za posledních 14 měsíců nebo 200 odpracovaných dní za posledních 2 roky	v závislosti na době zaměstnání, od 6 do 12 měsíců	dělník 40% denního výdělku, zaměstnanec 50% měsíčního výdělku
<b>Slovensko</b>	3 roky za poslední 4 roky	6 měsíců	50% referenčního výdělku
<b>Slovinsko</b>	12 měsíců v předchozích 18 měsících	podle počtu měsíců placeného pojištění, podpůrčí doba od 3 do 24 měsíců	70% po dobu prvních 3 měsíců, potom 60% z výpočtového základu, min 45,56%z minimální mzdy 589,19 €, maximum trojnásobek minimální částky podpory v nezaměstnanosti
<b>Španělsko</b>	360 dní za posledních 6 let	4 měsíce až 2 roky, závisle na předchozí době zaměstnání v posledních 6 letech	70% referenčního výdělku po dobu 180dní potom 60% (referenční výdělek 2010-532,51€ měsíčně)
<b>Švédsko</b>	6měsíců za posledních 12 měsíců	300 dní	80%výdělku po dobu prvních 200 dní a potom 70% po dobu 100 dní, max. SEK 680 (71 € na den)
<b>Velká Británie</b>	odvedené pojištění min 25 příspěvků	omezeno na 182 dní za každé období nezaměstnanosti	dle věku, 16-24let-57 € týdně, nad 25let 72 € týdně

Zdroj: <http://www.sozialkompass.eu/laendervergleich.php> [cit. 2012-03-14], vlastní zpracování

### Příloha C - Minimální mzdy, pracovní doba, dovolená v zemích EU

	min. věk	existence zákonné minimální mzdy	standardní pracovní doba	min. nárok na dovolenou za rok	podíl zaměstnanců v odborech
<b>Belgie</b>	18	ano	38 hodin	20 dní	60%
<b>Bulharsko</b>	16	ano, nízká	40 hodin		18%
<b>Česká republika</b>	15	ano	40 hodin	4 týdny	14 - 15%
<b>Dánsko</b>	15	ne	37 hodin	5 týdnů	75%
<b>Estonsko</b>	18	ano, nízká	40 hodin		10%
<b>Finsko</b>	16	ne	40 hodin	24 dní	80%
<b>Francie</b>	16	ano	35 hodin	25 dní	8%
<b>Irsko</b>	16	ano	39 hodin	20 dní	33% (soukromý sektor)
<b>Itálie</b>	15	ne	40 hodin	4 týdny	30%
<b>Kypr</b>	16	ano	38 hodin v zimě, 36 hodin v létě		2% (soukromý sektor) 60% (veřejný sektor)
<b>Litva</b>	16	ano	40 hodin	28 dní	10%
<b>Lotyšsko</b>	15	ano	40 hodin	20 dní	20%
<b>Lucembursko</b>	16	ano	40 hodin	25 dní	50%
<b>Maďarsko</b>	16	ano	40 hodin	20 dní	23%
<b>Malta</b>	16	ano	40 hodin	5 týdnů + 4dny	63%
<b>Německo</b>	15	ne	40 hodin	20 dní	23%
<b>Nizozemí</b>	16	ano	40 hodin	4 týdny	25%
<b>Polsko</b>	15	ano, nízká	40 hodin	20 dní	14%
<b>Portugalsko</b>	16	ano	40 hodin	25 dní	30%
<b>Rakousko</b>	15	ano	40 hodin	25 dní	47%
<b>Rumunsko</b>	16	ano, nízká	40 hodin	21 dní	40%
<b>Řecko</b>	15	ano	40 hodin	20 dní	30%
<b>Slovensko</b>	15	ano, nízká	40 hodin	4 týdny	10%
<b>Slovinsko</b>	15	ano	40 hodin	20 dní	35%
<b>Španělsko</b>	16	ano, nízká	40 hodin	30 dní	85%
<b>Švédsko</b>	16	ne	40 hodin	25 dní	80%
<b>Velká Británie</b>	16	ano	40 hodin	20 dní	26% (17% soukromý sektor)
<b>EHP</b>					
<b>Island</b>	16	ne	40 hodin	24 dní	82%
<b>Norsko</b>	18	ne	37,5 hodiny	25 dní	55%
<b>Švýcarsko</b>	15	ne	40 - 45 hodin	20 dní	25%

Zdroj: <http://www.fedee.com/labour-relations/industrial-relations-across-europe/> [cit. 2012-03-15], vlastní zpracování

**Příloha D - Minimální a průměrné mzdy v EU**  
(místní měny přepočítány na EUR kurzem ČNB ze dne 28.3.2012)

	EUR (€)	místní měna	platnost od	průměrná mzda v EUR (€)
<b>Belgie</b>	1 499		1.5.2011	3 562
<b>Bulharsko</b>	148	290 leva	1.4.2012	
<b>Česká republika</b>	325	8000 korun	1.1.2007	984
<b>Dánsko</b>	nemá zákonem danou minimální mzdu, je určena kolektivními smlouvami			4 291
<b>Estonsko</b>	290		1.1.2012	826
<b>Finsko</b>	nemá zákonem danou minimální mzdu, je určena kolektivními smlouvami			3 454
<b>Francie</b>	1 398		1.1.2012	2 988
<b>Irsko</b>	1 499		1.7.2011	2 737
<b>Itálie</b>	nemá zákonem danou minimální mzdu, je určena kolektivními smlouvami			2 419
<b>Kypr</b>	909		1.4.2011	
<b>Litva</b>	232	800 litai	1.1.2008	
<b>Lotyšsko</b>	285	200 lotů	1.1.2011	
<b>Lucembursko</b>	1 801		1.1.2011	4 158
<b>Maďarsko</b>	314	92000 forintů	1.1.2012	747
<b>Malta</b>	685		1.1.2012	
<b>Německo</b>	nemá zákonem danou minimální mzdu, je určena kolektivními smlouvami			3 655
<b>Nizozemí</b>	1 447		1.1.2012	3 825
<b>Polsko</b>	361	1500 zlotých	1.1.2012	773
<b>Portugalsko</b>	485		1.1.2011	1 466
<b>Rakousko</b>	1 000		1.1.2009	3 272
<b>Rumunsko</b>	160	700 ron	1.1.2012	
<b>Řecko</b>	586		1.3.2012	1 311
<b>Slovensko</b>	327		1.1.2012	805
<b>Slovinsko</b>	748		1.3.2011	1 219
<b>Španělsko</b>	642		1.1.2011	2 102
<b>Švédsko</b>	nemá zákonem danou minimální mzdu, je určena kolektivními smlouvami			3 523
<b>Velká Británie</b>	1 255	1053 liber	1.10.2011	3 406

Zdroj: <http://www.fedee.com/pay-job-evaluation/minimum-wage-rates/> [cit. 2012-03-15],  
<http://www.oecd.org/dataoecd/46/18/2506453.xls> [cit 2012-03-28], vlastní zpracování



## Příloha E - Kvalifikační úrovně EQF a klasifikace ISCED97

EQF	Kategorie	Dosažené vzdělání	ISCED97
1	B	<b>základy vzdělání</b> ukončení vzdělávacího programu základního vzdělávání v základní škole speciální - 10 ročníků	2C
2	C	<b>základní vzdělání</b> úspěšné ukončení vzdělávacího programu základního vzdělávání v základní škole, na nižším stupni šestiletého nebo osmiletého gymnázia nebo v odpovídající části osmiletého vzdělávacího programu konzervatoře; úspěšné ukončení kursu pro získání základního vzdělání	2A
		<b>střední vzdělání</b> praktická škola jednoletá a dvouletá pro absolventy základní školy speciální	2C
	J	<b>střední vzdělání</b> bez výučního listu – délka studia 2 roky	3C
	E	<b>střední vzdělání s výučním listem</b> především pro žáky se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním – délka studia 2 roky	3C
3	E	<b>střední vzdělání s výučním listem</b> především pro žáky se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním – délka studia 3 roky	3C
	H	<b>střední vzdělání s výučním listem</b> délka studia 3 roky	3C
4	K	<b>střední vzdělání s maturitní zkouškou</b> všeobecné (gymnaziální) vzdělání – délka studia 4 roky	3A
	L	<b>střední vzdělání s maturitní zkouškou</b> odborné vzdělání s odborným výcvikem – délka studia 4 roky	3A
	L	<b>nástavbové studium poskytující vzdělání s maturitní zkouškou</b> po získání středního vzdělání s výučním listem – délka studia 2 roky	4A
	M	<b>střední vzdělání s maturitní zkouškou</b> odborné – délka studia 4 roky	3A
6	N	<b>vyšší odborné vzdělání</b> zkratka udělovaného titulu DiS. - délka studia 3 – 3,5 roku	5B
	P	<b>vyšší odborné vzdělání na konzervatoři</b> zkratka udělovaného titulu DiS. - délka studia 2 roky	5B
	R	<b>vysokoškolské – bakalářský studijní program</b> zkratky udělovaných titulů Bc., BcA. – délka studia 3–4 roky	5A
7	T	<b>vysokoškolské – magisterský studijní program</b> zkratky udělovaných titulů Mgr., MgA., Ing., Ing. arch., MUDr., MDDr., MVDr., JUDr., PhDr., RNDr., Pharm.Dr., ThLic., ThDr. – délka studia 2–3 roky (nebo u tzv. dlouhého, na bakalářský program nenavazujícího studia, 4-6 let)	6
8	V	<b>vysokoškolské – doktorský studijní program</b> zkratky udělovaných titulů Ph.D., Th.D. – délka studia 3-4 roky	6

Zdroj: <http://www.europass.cz/wp-content/uploads/Převodník-EQF-a-ISCED.doc> [cit. 2012-03-15], vlastní zpracování


## Příloha F - Pracovní povolení Itálie

<p style="text-align: center;">Autonome Provinz Bozen-Südtirol <b>QUESTURA DI BOLZANO</b> - Ufficio Stranieri - NR. A12/STR. - DIV. AMM. / SOC.</p> <p>Abteilung 19 Arbeit Arbeitsamt</p> <p>NULLA OSTA alla concessione di un visto di ingresso in Italia per motivi di lavoro in favore del titolare della presente autorizzazione al lavoro.</p> <p>Bolzano, li <b>27 AGO. 1998</b></p> <p style="text-align: center;"><b>010351/1998</b> <b>BOL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>25.08.1998</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Arbeitsgenehmigung</b></p>	<p style="text-align: center;">Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige</p> <p>Ripartizione 19 Lavoro Ufficio del lavoro</p> <p style="text-align: center;"><b>10456/1998 739840</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Autorizzazione al lavoro</b></p>
<p>Nach Einsicht in das Gesuch vom <b>25.05.1998</b> Vista l'istanza presentata in data</p> <p>des Arbeitgebers <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span> datore di lavoro</p> <p>Straße <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span> indirizzo</p> <p>PLZ, Ort <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span> CAP, località</p> <p>Produktionszweig <b>HAUSHALT</b> settore produttivo</p>	
<p>Nach Einsicht in die Bestimmungen, welche die Einstellung von Arbeitnehmern aus dem EU-Ausland regeln;</p> <p>Viste le norme che disciplinano l'assunzione dei lavoratori provenienti da paesi extracomunitari;</p>	
<p>Nach Feststellung der Unverfügbarkeit von Arbeitnehmern aus dem Inland, der EU und dem EU-Ausland, welche für diese Arbeit vermittelt werden könnten;</p> <p>Accertata nelle forme di legge l'indisponibilità di lavoratori nazionali, comunitari ed extracomunitari avviabili al lavoro offerto;</p>	
<p>Festgestellt, daß sich der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer laut einschlägigem Kollektivvertrag zu beschäftigen und zu entlohnen sowie die vorgesehenen Versicherungs- und Sozialbeiträge einzuzahlen;</p> <p>Visto l'impegno del datore di lavoro, di osservare, nei confronti del lavoratore interessato, le condizioni normative e salariali stabilite dai contratti collettivi di categoria nonché gli adempimenti previdenziali ed assicurativi;</p>	
<b>genehmige ich</b>	<b>autorizzo</b>
<p>die Einstellung von:</p> <p>Vor- und Zuname <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>Geschlecht <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>Geburtsort und -datum <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>Staatsbürgerschaft <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>Wohnsitz <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>Berufsbezeichnung <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>für/bis zum <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p>	<p>l'assunzione di:</p> <p>cognome e nome <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>sex <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>luogo e data di nascita <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>cittadinanza <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>residenza <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>qualifica professionale <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p> <p>per/fino al <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 20px;"> </span></p>
<p><b>DOMESTICA/HAUSANGESTELLTE</b></p> <p><b>24 MONATE/MESI</b></p> <p>AB AUSSTELLUNGSDATUM/DALLA DATA DI EMISSIONE</p> <p><b>Der Amtsdirektor - Il Direttore d'Ufficio</b></p> <p><b>Dr. Stefan Walder</b></p>	
<p>N.B.: Die erfolgte Anstellung muß dem zuständigen Bezirksarbeitsamt innerhalb von 10 Tagen mitgeteilt werden. Die allfällige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ebenfalls innerhalb von 10 Tagen mitzuteilen. Nach Ablauf dieser Genehmigung muß der Arbeitnehmer wieder in das Herkunftsland zurückkehren.</p> <p>L'avvenuta assunzione è da comunicare alla sede distaccata competente dell'Ufficio del lavoro entro 10 giorni. Anche l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro è da comunicare entro 10 giorni. Dopo la scadenza di questa autorizzazione il lavoratore deve tornare al proprio paese di origine.</p>	
<p>I-39100 Bozen • L. da Vinci-Str. 7 Tel. 0471/992730-31 • Fax 0471/992799</p> <p>I-39100 Bolzano • Via L. da Vinci 7 Tel. 0471/992730-31 • Fax 0471/992799</p>	

Zdroj: vlastní archiv

## Příloha G - Povolení k pobytu při zaměstnání v Itálii

MODULARIO  
L - PS - 207



Mod. 207

**MINISTERO DELL'INTERNO**  
 DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA  
 Questura di **BOLZANO**  
**PERMESSO DI SOGGIORNO PER STRANIERI**  
**FOREIGNERS' PERMIT OF STAY**

A006403

**COGNOME**  
SURNAME

**NOME**  
NAME

**LUOGO NASCITA**  
PLACE OF BIRTH

**DATA**  
DATE

**CITTADINANZA** REP. CECA **STATO CIVILE** CELIB/MAR **REFUG.** N  
CITIZENSHIP CIVIL STATUS REFUGEE

**RESIDENZA ESTERO** REP. CECA  
RES. IN THE COUNTRY OF ORIG.

**RECAPITO ITALIA - COMUNE** RENON **PROV.** BZ  
ADDRESS IN ITALY - BOROUGH COUNTY

**INDIRIZZO**  
ADDRESS

**DOCUMENTO** PAS. ORD. **NUMERO** **SCADENZA**  
DOCUMENT NUMBER VALID UNTIL

**RILASCIATO DA** GOVERNO **DATA**  
ISSUED BY DATE

**INGRESSO ITALIA - DATA** 12/09/1998 **FRONTIERA** BRENNERO  
ENTRY IN ITALY - DATE BORDER OF

**VISTO** ORDINARIO **RILASCIATO DA** PRAGA **SCADENZA** 12/09/1999  
VISA ISSUED BY VALID UNTIL

**MOTIVO DEL VISTO INGRESSO** LAV. SUBORDINATO  
REASON OF VISA

**MOTIVO DEL SOGGIORNO** LAVORO SUBORDINATO **DOMESTICO O DOMESTICA**  
REASON OF STAY

**MEZZI SOSTENTAMENTO** DA LAVORO  
MEANS OF SUPPORT

**CONIUGE**  
WIFE/HUSBAND

**PERSONE A CARICO CONVIVENTI**  
PERSONS BEING CARED FOR, IF LIVING TOGETHER

**REFERENCE IN ITALIA** divieto di cambio qualifica per i primi due anni  
REFERENCES IN ITALY

**PRIMO PERMESSO** 16/09/1998 **SCADENZA** 12/09/2000  
FIRST PERMIT VALID UNTIL


**RINNOVO/AGGIORNATO** / / **SCADENZA** / /  
L/AT RENEWAL/REVISION VALID UNTIL

**DATA** 24/09/1998  
DATE

Nota: ALL'USCITA DEFINITIVA DALLO STATO IL PRESENTE PERMESSO DEVE ESSERE RICONSEGNA TO ALLA POLIZIA DI FRONTIERA

**FIRMA DEL DICHIARANTE**  
SIGNATURE OF THE HOLDER

Timbro  
d'Ufficio



L'AUTORITA' DI P.S.  
POLICE AUTHORITY

...IL QUESTORE... DER QUÄSTOR

Zdroj: vlastní archiv



## Příloha H - Daňové číslo (Codice fiscale/Steuernummer)

AVVERTENZE	ALLGEMEINE HINWEISE
<p>1. Il numero di codice fiscale iscritto nel presente certificato deve essere utilizzato per tutti gli scopi di legge, anche se il dato anagrafico (cognome, nome, sesso, data e luogo di nascita) di esso risulta non esatto o incompleto.</p> <p>2. È obbligatoria la guida e l'uso corretto e l'ordine di codice fiscale iscritto nella base di dati anagrafici entro la scadenza, e che non è stata sospesa la pubblicazione da parte dell'Amministrazione tributaria, pena l'annullamento del dato di codice fiscale iscritto nel presente certificato e l'iscrizione del dato di codice fiscale entro la scadenza del 31 luglio 1978, presso qualsiasi ufficio tributario delle imposte dirette per ottenere l'attribuzione del numero di codice fiscale definitivo.</p> <p>3. Nel caso di richiesta di più di un certificato da parte del medesimo contribuente, il numero di codice fiscale iscritto è quello riportato sul certificato anagrafico in data più recente.</p> <p>4. Nel caso di smarrimento del presente certificato è possibile, con apposita domanda soggetta a bolli, ottenere un duplicato.</p> <p>5. A decorrere dal 1° gennaio 1973 è obbligatoria l'indicazione del numero di codice fiscale sui documenti ufficiali.</p> <p>6. L'uso del presente certificato è vietato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>b) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>c) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>d) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>e) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>f) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>g) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>h) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>i) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>j) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>k) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>l) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>m) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>n) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>o) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>p) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>q) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>r) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>s) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>t) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>u) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>v) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>w) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>x) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>y) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> <li>z) in caso di registrazione di atti pubblici o privati;</li> </ul> <p>7. La presente guida è valida fino al 31 dicembre 1978 e ha durata illimitata.</p>	<p>1. Die in der vorliegenden Bescheinigung angeführte Steuerschlüssel ist für alle gesetzlichen Zwecke zu verwenden, auch wenn die in dieser enthaltenen Angaben (Familienname, Name, Geschlecht, Geburtsdatum und -ort) nicht ganz richtig sind.</p> <p>2. Die Bescheinigung, die die anhand der Angaben der in der vorliegenden Bescheinigung angeführten Angaben (Familienname, Name, Geschlecht, Geburtsdatum und -ort) nicht ganz richtig sind, ist innerhalb von sechs Monaten ab Ausgabe der Bescheinigung zu erneuern, spätestens am 31. Juli 1978, bei jedem Finanzamt der Einkommensteuern zu beantragen, um die Zuerkennung der endgültigen Steuernummer zu verlangen.</p> <p>3. Erst ein Einkommenssteuerbescheid kann eine Bescheinigung, in die auf die Bescheinigung jenseitig, die angeführte Steuernummer zu setzen zu können.</p> <p>4. Ein Fall von Verlust der vorliegenden Bescheinigung ist zu melden, mit entsprechenden Angaben an das Finanzamt zu melden.</p> <p>5. Ab dem 1. Januar 1973 besteht die Pflicht zur Angabe der Steuernummer in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>6. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>7. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>8. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>9. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>10. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>11. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>12. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>13. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>14. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>15. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>16. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>17. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>18. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>19. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>20. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>21. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>22. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>23. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>24. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>25. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>26. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>27. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>28. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>29. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>30. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>31. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>32. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>33. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>34. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>35. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>36. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>37. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>38. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>39. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>40. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>41. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>42. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>43. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>44. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>45. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>46. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>47. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>48. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>49. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>50. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>51. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>52. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>53. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>54. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>55. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>56. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>57. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>58. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>59. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>60. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>61. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>62. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>63. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>64. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>65. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>66. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>67. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>68. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>69. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>70. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>71. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>72. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>73. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>74. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>75. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>76. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>77. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>78. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>79. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>80. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>81. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>82. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>83. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>84. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>85. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>86. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>87. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>88. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>89. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>90. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>91. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>92. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>93. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>94. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>95. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>96. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>97. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>98. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>99. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p> <p>100. Die Angabe der Steuernummer ist in den Angaben, die auf die Einkommenssteuerbescheid zu setzen zu können.</p>

CERTIFICATO DI ATTRIBUZIONE DEL	BESCHEINIGUNG DER ZUWEISUNG DER
NUMERO DI CODICE FISCALE	STEUERNUMMER

UFFICIO DELLE IMPOSTE DIRETTE DI	AMT DER DIREKTEN STEUERN VON
UFFICIO IMPOSTE DIRETTE DI	AMT DER DIREKTEN STEUERN VON
BOLZANO	BOLZANO
DATA 19 OTTOBRE 1998	DATA 19 OTTOBRE 1998
IL DIRETTORE REGG. DER AMT DER DIREKTOR (Rag. Giuliana DANESE)	IL DIRETTORE REGG. DER AMT DER DIREKTOR (Rag. Giuliana DANESE)

Zdroj: vlastní archiv

## Příloha I - Platové tabulky pro odvětví turismu Itálie

### PLATOVÉ TABULKY PRO ODVĚTVÍ TURISMU – provincie Bozen/Bolzano

platné od 1. března 2012 do 1. srpna 2012

včetně sezónního příplatku (v EUR/měsíc)



A. Cestovní kanceláře						
Stupeň	Základní plat	Pohotovostní příplatek	Sezónní příplatek	Příplatek za výkon funkce	Příplatek ke mzdě dle provincie	Hrubá mzda
A	1 477,92	542,38	164,42	75,00	35,00	2 294,72
B	1 333,13	537,27	152,43	70,00	35,00	2 127,83
I	1 189,19	536,39	140,85		35,00	1 901,43
II	1 045,44	531,30	128,94		35,00	1 740,68
III	959,71	527,99	121,82		35,00	1 644,52
IV	879,32	524,69	115,12		35,00	1 554,13
V	794,80	522,14	108,16		35,00	1 460,10
VI s	745,92	520,42	104,11		35,00	1 405,45
VI	728,45	520,30	102,70		35,00	1 386,45
VII	651,72	518,25	96,40		35,00	1 301,37

B. Ubytovací zařízení kategorie I a II (3, 4 a 5 hvězdiček) a zařízení neposkytující ubytovací služby a lázeňská zařízení, koupaliště vyšších kategorií						
Stupeň	Základní plat	Pohotovostní příplatek	Sezónní příplatek	Příplatek za výkon funkce	Příplatek ke mzdě dle provincie	Hrubá mzda
A	1 477,92	542,70	164,45	75,00	35,00	2 295,07
B	1 333,13	537,59	152,46	70,00	35,00	2 128,18
I	1 206,23	536,71	142,24		35,00	1 920,18
II	1 061,45	531,59	130,24		35,00	1 758,28
III	974,17	528,26	122,99		35,00	1 660,42
IV	892,75	524,94	116,22		35,00	1 568,91
V	807,19	522,37	109,16		35,00	1 473,72
VI s	757,80	520,64	105,08		35,00	1 418,52
VI	739,81	520,51	103,63		35,00	1 398,95
VII	662,57	518,45	97,28		35,00	1 313,30

<b>C. Pro ubytovací zařízení kategorie III a IV (1 a 2 hvězdičky) a ubytovny</b>						
<b>Stupeň</b>	<b>Základní plat</b>	<b>Pohotovostní příplatek</b>	<b>Sezónní příplatek</b>	<b>Příplatek za výkon funkce</b>	<b>Příplatek ke mzdě dle provincie</b>	<b>Hrubá mzda</b>
A	1 466,56	541,61	163,45	75,00	35,00	2 281,62
B	1 322,80	536,61	151,55	70,00	35,00	2 115,96
I	1 195,90	535,73	141,33		35,00	1 907,96
II	1 052,67	530,76	129,47		35,00	1 747,90
III	966,42	527,52	122,32		35,00	1 651,26
IV	886,04	524,29	115,63		35,00	1 560,96
V	800,99	521,77	108,62		35,00	1 466,38
VI s	752,12	520,09	104,58		35,00	1 411,79
VI	734,13	519,96	103,13		35,00	1 392,22
VII	657,41	517,95	96,83		35,00	1 307,19

<b>D. Pro zařízení neposkytující ubytovací služby kategorie III a IV a lázeňská zařízení a koupaliště nižších kateorií</b>						
<b>Stupeň</b>	<b>Základní plat</b>	<b>Pohotovostní příplatek</b>	<b>Sezónní příplatek</b>	<b>Příplatek za výkon funkce</b>	<b>Příplatek ke mzdě dle provincie</b>	<b>Hrubá mzda</b>
A	1 472,24	542,19	163,95	75,00	35,00	2 288,38
B	1 327,97	537,12	152,01	70,00	35,00	2 122,10
I	1 201,07	536,24	141,78		35,00	1 914,09
II	1 057,06	531,20	129,86		35,00	1 753,12
III	970,30	527,91	122,66		35,00	1 655,87
IV	889,39	524,64	115,92		35,00	1 564,95
V	804,09	522,09	108,89		35,00	1 470,07
VI s	754,96	520,38	104,83		35,00	1 415,17
VI	736,97	520,25	103,38		35,00	1 395,60
VII	659,99	518,22	97,06		35,00	1 310,27

<b>E. Pomocné práce v odvětví turismu</b>		
<b>Stupeň</b>	<b>Hodinová mzda (€)</b>	
	<b>od 9/2011</b>	<b>od 3/2012</b>
IV	12,84	12,98
V	12,24	12,37
VI s	11,71	11,83
VI	11,56	11,69
VII	10,82	10,94

<b>F. Ředitelé hotelů</b>					
<b>Minimální plat (€)</b>			<b>Ubytování/ Strava (€)</b>		
Období	Navýšení	Minimální plat	Ubytování (U)	Strava (S)	Celkem U/S
od 1.12.2011	100,00	2 900,00	98,13	123,95	222,08
od 1.4.2012	135,00	3 035,00	120,00	180,00	300,00
od 1.7.2013	155,00	3 190,00	130,00	200,00	330,00

Zdroj: materiály poskytnuté Hoteliers- und Gastwirteverband (HGV), Bozen

## Příloha J - Složení respondentů ze studie VÚPSV

Věkové složení	
25 - 29 let	3 respondenti
30 - 39 let	9 respondentů
40 - 49 let	4 respondenti
50 a více let	1 respondent

Vysokoškolské vzdělání	
Vysoká škola ekonomická (VŠE)	4 respondenti
Lékařská fakulta UK	3 respondenti
České vysoké učení technické (ČVUT)	3 respondenti
Přírodovědecká fakulta UK	2 respondenti
Filozofická fakulta UK	2 respondenti
Česká zemědělská univerzita (ČZU)	2 respondenti
Vysoká škola hotelová	1 respondent

Základní charakteristiky respondentů					
pohlaví	věk	nejvyšší dokončené vzdělání	rodinná charakteristika	zaměstnání v zahraničí	země
muž	29	ČZU - fakulta lesnická a dřevařská	bez závazků	truhlář, operátor, manažer údržby, kontrola	Irsko
žena	31	FF UK - dějiny umění	bez závazků	učitelka anglického jazyka, tlumočnice	Irsko
muž	34	ČZU - fakulta provozně-ekonomická	se závazky	číšník	Velká Británie
muž	35	VŠE	se závazky	kancelářská práce, dodavatelsko- odběratelské vztahy	Velká Británie, Irsko
žena	30	FF UK - sociální pedagogika	bez závazků	osobní asistentka, koordinátorka projektu pro mentálně postižené	Velká Británie



žena	40	VŠE	bez závazků	nekvalif. a kvalif. pozice u soukromé firmy	Španělsko, Německo
muž	48	Vysoká škola hotelová	se závazky	číšník, provozní hotelu	Itálie
žena	-	VŠE - bakalář	bez závazků	stáž, mezinárodní projekt	Kanada, Německo
muž	35	ČVUT - IT/ICT	bez závazků	SW inženýr	Bermudy
žena	29	PřF UK - biologie	bez závazků	mezinárodní projekt	Francie
muž	33	VŠE	se závazky	mezinárodní spol. práce s klienty	Kanárské ostrovy
muž	48	ČVUT	se závazky	softwarová společnost	Velká Británie
muž	34	PřF UK - mikrobiologie	se závazky	stáž a vědecká práce na univerzitě	Německo, USA
muž	37	ČVUT - IT/ICT	bez závazků	stáž	Kanada
muž	55	LF UK - stomatologie	bez závazků	stomatolog v ambulanci majitele	Severní Irsko
muž	40	LF UK - anesteziologie	se závazky	anesteziolog v nemocnici	Německo
muž	34	LF UK - urologie	se závazky	urolog v nemocnici	Austrálie

Zdroj: VAVREČKOVÁ J., HANTAK N. Pracovní zkušenosti českých kvalifikovaných pracovních sil z pobytu v zahraničí (zejména státech EU) a jejich postoje po návratu do ČR, 2008. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_283.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_283.pdf) [cit. 2012-1-21]

**Příloha K - Evidování nezaměstnaní z EU27 v Rakousku (1998 – 2011)**

Evidování nezaměstnaní ze států EU27 (bez Rakouska) - roční průměry 1998 - 2011														
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU 15 (bez Rakouska)	Belgie	22	25	24	23	33	33	38	48	46	41	43	44	53
	Dánsko	17	19	18	16	20	21	21	25	22	21	18	26	25
	Finsko	23	23	20	24	32	32	30	24	21	27	28	28	31
	Francie	103	88	91	108	126	145	156	163	149	150	150	177	182
	Irsko	11	12	11	14	16	17	23	31	25	24	19	24	32
	Itálie	269	261	232	265	330	367	406	439	446	426	444	574	607
	Lucembursko	6	4	5	4	6	10	8	10	13	9	9	12	14
	Německo	1 758	1 657	1 549	1 732	2 116	2 438	2 797	3 206	3 313	3 409	3 637	5 168	5 206
	Nizozemí	104	91	87	100	123	141	151	179	171	165	174	227	229
	Portugalsko	26	29	27	36	43	55	65	67	72	74	66	84	96
	Řecko	54	63	53	67	88	93	102	110	102	96	94	106	113
	Španělsko	45	54	37	42	60	75	82	79	79	74	78	96	105
	Švédsko	51	50	40	50	51	65	64	63	65	58	61	74	89
	Velká Británie	133	129	113	120	149	178	180	185	184	168	172	223	246
	<b>EU 15 (bez Rakouska)</b>	<b>2 622</b>	<b>2 502</b>	<b>2 307</b>	<b>2 599</b>	<b>3 192</b>	<b>3 670</b>	<b>4 123</b>	<b>4 628</b>	<b>4 707</b>	<b>4 738</b>	<b>4 994</b>	<b>6 863</b>	<b>7 080</b>
Přístupující země 5/2004	Česká republika	216	244	263	298	338	352	403	449	439	416	398	479	504
	Estonsko	1	0	1	3	3	3	3	3	6	6	6	6	9
	Kypr	1	1	2	0	2	2	2	4	3	3	3	4	4
	Litva	2	0	2	2	3	5	9	11	12	11	10	14	24
	Lotyšsko	3	2	1	5	7	9	8	9	8	12	17	16	22
	Maďarsko	469	453	425	476	601	610	676	813	824	825	849	1 271	1 484
	Malta	1	1	1	1	0	1	2	1	2	1	2	2	2
	Polsko	883	795	817	970	1 153	1 196	1 300	1 433	1 445	1 350	1 328	1 652	1 780
	Slovensko	250	267	270	322	394	432	551	630	663	680	682	921	1 019
	Slovinsko	421	392	347	388	439	440	446	472	483	442	434	590	493
	<b>Přistoupení 5/2004</b>	<b>2 245</b>	<b>2 154</b>	<b>2 128</b>	<b>2 464</b>	<b>2 941</b>	<b>3 049</b>	<b>3 400</b>	<b>3 825</b>	<b>3 886</b>	<b>3 745</b>	<b>3 728</b>	<b>4 954</b>	<b>5 874</b>
Přístup. země 1/2007	Bulharsko	140	113	104	113	144	162	170	203	195	207	219	305	409
	Rumunsko	970	869	779	892	1 074	1 055	1 112	1 210	1 165	1 155	1 171	1 703	2 056
	<b>Přistoupení 1/2007</b>	<b>1 110</b>	<b>982</b>	<b>883</b>	<b>1 005</b>	<b>1 218</b>	<b>1 216</b>	<b>1 283</b>	<b>1 412</b>	<b>1 360</b>	<b>1 363</b>	<b>1 390</b>	<b>2 008</b>	<b>2 464</b>
<b>EU 27 (bez Rakouska)</b>		<b>5 977</b>	<b>5 638</b>	<b>5 318</b>	<b>6 068</b>	<b>7 350</b>	<b>7 936</b>	<b>8 806</b>	<b>9 865</b>	<b>9 952</b>	<b>9 845</b>	<b>10 112</b>	<b>13 824</b>	<b>15 418</b>

Zdroj: AMS, Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sonderauswertung DWH - PST [cit. 2012-04-10]

**Příloha L - Zaměstnaní z EU27 v Rakousku (1/2011 – 12/2011)**

Zaměstnaní z EU 27 (bez Rakouska) rok 2011 po měsících a průměr za rok 2011		1/2011	2/2011	3/2011	4/2011	5/2011	6/2011	7/2011	8/2011	9/2011	10/2011	11/2011	12/2011	2011
EU 15 (bez Rakouska)	Belgie	653	666	630	594	590	612	641	615	616	608	613	682	627
	Dánsko	541	549	401	350	343	339	369	362	356	346	345	531	404
	Finsko	434	429	397	379	370	386	389	390	395	395	394	412	398
	Francie	2 331	2 341	2 369	2 338	2 398	2 333	2 289	2 254	2 277	2 380	2 433	2 441	2 349
	Irsko	385	389	391	379	385	387	414	424	426	443	445	463	411
	Itálie	8 080	8 157	8 195	8 085	8 245	8 339	8 481	8 418	8 368	8 310	8 442	8 809	8 329
	Lubembursko	208	205	210	213	219	224	221	223	213	219	230	231	218
	Německo	85 025	85 813	84 553	81 301	82 693	85 270	86 110	86 287	85 808	83 936	83 916	87 420	84 844
	Nizozemí	3 260	3 746	2 542	2 274	2 333	2 439	2 490	2 429	2 402	2 321	2 335	4 147	2 727
	Portugalsko	858	893	901	876	897	946	965	958	1 030	994	981	953	938
	Řecko	1 322	1 336	1 344	1 300	1 342	1 333	1 365	1 363	1 374	1 392	1 445	1 589	1 379
	Španělsko	1 340	1 355	1 354	1 349	1 365	1 347	1 347	1 352	1 370	1 463	1 529	1 590	1 397
	Švédsko	1 187	1 203	1 034	841	809	836	841	839	840	830	891	1 135	941
	Velká Británie	3 226	3 274	3 014	2 766	2 801	2 812	2 747	2 738	2 782	2 849	2 939	3 522	2 956
<b>EU 15 (bez Rakouska)</b>		<b>108 850</b>	<b>110 376</b>	<b>107 335</b>	<b>103 045</b>	<b>104 790</b>	<b>107 663</b>	<b>108 669</b>	<b>108 652</b>	<b>108 257</b>	<b>106 486</b>	<b>106 938</b>	<b>113 925</b>	<b>107 916</b>
Přístupující země 5/2004	býv. Československo	3 011	3 030	3 116	3 157	3 233	3 239	3 266	3 268	3 235	3 163	3 071	2 973	3 149
	Česká republika	5 717	5 853	5 927	5 697	6 818	7 285	7 305	7 644	7 978	7 648	7 518	7 603	6 916
	Estonsko	77	78	78	71	84	91	96	105	109	115	118	121	95
	Kypr	55	59	59	60	59	61	59	60	58	61	59	59	59
	Litva	244	255	265	255	313	336	382	389	415	394	394	414	340
	Lotyšsko	240	253	224	184	223	265	285	288	284	274	277	360	263
	Maďarsko	28 382	29 088	28 219	26 390	32 202	35 981	38 063	39 509	39 819	37 967	37 793	41 522	34 578
	Malta	21	21	20	22	23	24	21	21	21	23	22	22	22
	Polsko	16 195	16 721	18 060	18 293	21 568	23 092	23 627	24 606	26 155	24 566	24 182	21 082	21 512
	Slovensko	11 098	11 334	11 203	10 570	12 818	14 528	15 252	15 850	16 152	15 326	15 466	16 285	13 824
	Slovinsko	5 792	6 067	6 461	6 507	7 514	8 017	8 233	8 744	9 662	8 882	8 782	8 174	7 736
	<b>Přistoupení 5/2004</b>	<b>70 832</b>	<b>72 759</b>	<b>73 632</b>	<b>71 206</b>	<b>84 855</b>	<b>92 959</b>	<b>96 589</b>	<b>100 484</b>	<b>103 888</b>	<b>98 419</b>	<b>97 682</b>	<b>98 615</b>	<b>88 493</b>
	Bulharsko	3 463	3 507	3 516	3 505	3 681	3 763	3 779	3 841	3 889	3 772	3 744	3 914	3 698
	Rumunsko	16 356	17 229	18 651	19 610	21 122	21 612	20 988	21 747	22 708	21 074	19 972	18 189	19 938
	<b>Přistoupení 1/2007</b>	<b>19 819</b>	<b>20 736</b>	<b>22 167</b>	<b>23 115</b>	<b>24 803</b>	<b>25 375</b>	<b>24 767</b>	<b>25 588</b>	<b>26 597</b>	<b>24 846</b>	<b>23 716</b>	<b>22 103</b>	<b>23 636</b>
<b>EU 27 (bez Rakouska)</b>		<b>199 501</b>	<b>203 871</b>	<b>203 134</b>	<b>197 366</b>	<b>214 448</b>	<b>225 997</b>	<b>230 025</b>	<b>234 724</b>	<b>238 742</b>	<b>229 751</b>	<b>228 336</b>	<b>234 643</b>	<b>220 045</b>

Zdroj: AMS, Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sonderauswertung DWH – PST  
[cit. 2012-04-10]